



HUMAN
RIGHTS
WATCH

Олимпийские антирекорды

Эксплуатация трудовых мигрантов в ходе подготовки к зимним
Олимпийским играм 2014 г. в Сочи



Олимпийские антирекорды

**Эксплуатация трудовых мигрантов в ходе подготовки к зимним
Олимпийским играм 2014 г. в Сочи**

Copyright © 2013 Human Rights Watch

Все права защищены.

Отпечатано в США.

ISBN: 1-56432-984-4

Дизайн обложки: Рафаэль Хименес

Деятельность Хьюман Райтс Вотч посвящена защите прав человека во всем мире. Вместе с жертвами и активистами мы боремся против дискриминации и за политическую свободу, стремимся к защите людей от жестокостей войны и к обеспечению правосудия для нарушителей. Мы расследуем и предаем гласности нарушения прав человека и работаем в интересах обеспечения ответственности. Мы требуем от правительств и власть имущих прекращения нарушений и соблюдения международных норм о правах человека. Мы мобилизуем общественность и международное сообщество на поддержку дела обеспечения прав человека для всех.

Хьюман Райтс Вотч является международной организацией, сотрудники которой работают более чем в 40 странах, с офисами в Амстердаме, Бейруте, Берлине, Брюсселе, Чикаго, Женеве, Гоме, Йоханнесбурге, Лондоне, Лос-Анджелесе, Москве, Найроби, Нью-Йорке, Париже, Сан-Франциско, Токио, Торонто, Тунисе, Вашингтоне и Цюрихе.

Веб-сайт: www.hrw.org



ФЕВРАЛЬ 2013

ISBN: 1-56432-984-4

Олимпийские антирекорды

Эксплуатация трудовых мигрантов в ходе подготовки к зимним Олимпийским играм 2014 г. в Сочи

Карта	iii
Краткое содержание.....	1
Рекомендации	11
Правительству Российской Федерации	11
Строительным и другим компаниям, участвующим в реализации проектов в Сочи	14
Международному олимпийскому комитету	15
Методология	17
I. Общие сведения	20
II. Нарушения в отношении трудовых мигрантов	24
Нарушения в оплате труда.....	25
Невыплата заработной платы	26
Удержание заработной платы за первый месяц.....	33
Незаконные вычеты из заработной платы	34
Нарушения, связанные с оформлением трудовых отношений.....	36
Незаклучение письменного трудового договора	37
Непредоставление экземпляра трудового договора	38
Невыполнение обязательств по договору.....	40
Трудности с пониманием договора	41
Удержание документов, удостоверяющих личность, непредоставление разрешения на работу	41
Избыточная продолжительность рабочего времени при недостаточных выходных.....	43
Неудовлетворительные условия питания и проживания	46
Последствия для трудовых мигрантов в случае протеста против нарушений.....	49
III. Роль компаний – участников строительства для Олимпиады-2014	52
Госкорпорация «Олимпстрой»	52
Компании, участвующие в строительстве Центрального стадиона.....	54
Компании, участвующие в строительстве основной Олимпийской деревни	57

Компании, участвующие в строительстве Главного медиацентра	59
Компании, участвующие в строительстве Комплекса размещения СМИ	60
Объекты компании «Новый город»	62
IV. Роль Международного олимпийского комитета	64
V. Международно-правовые стандарты	68
Социальная ответственность бизнеса	69
Об авторах	73
Приложение	74
Невыплата обещанной заработной платы	133
Непредоставление письменного трудового договора	133
Конфискация паспортов	133
Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности	133
Мошенничество при найме	134

Карта



Краткое содержание

Люди работают, денег не получают и уходят. Потом автобус приходит, выгружает новую партию – и все начинается сначала.

—«Максим», трудовой мигрант из Украины

Когда Россия в феврале 2014 г. будет принимать на черноморском побережье в Сочи зимние Олимпийские и Паралимпийские игры, спортсмены, тренеры, зрители, журналисты и другие гости будут наслаждаться суперсовременными спортивными объектами, комфортабельными гостиницами, свежестроенными дорогами, связью, транспортными комплексами и другой инфраструктурой, необходимой для обеспечения нескольких недель олимпийских соревнований. Столь стремительная трансформация некогда небольшого курортного города, традиционно служившего местом отдыха советских, а потом и российских руководителей, стала возможной благодаря напряженному графику строительства и притоку десятков тысяч трудовых мигрантов из России и других государств. Как документировано в этом докладе, десятки этих строительных рабочих на ключевых олимпийских объектах подвергались нарушениям и эксплуатации.

Доклад основан на углубленных интервью с 66 трудовыми мигрантами, которые на тот момент или ранее работали на олимпийских и других стройках Сочи. Трудовые мигранты говорили, что работодатели подвергали их целому ряду нарушений и эксплуатации, включая: невыплату, неполную или несвоевременную выплату заработной платы; удержание документов, удостоверяющих личность, таких как паспорт и разрешение на работу; необеспечение трудового договора или несоблюдение его условий; принуждение к переработке при недостаточном отдыхе. Во многих случаях обеспечиваемое работодателем жилье оказывалось перенаселенным, а питание – недостаточным. В ряде случаев, документированных Хьюман Райтс Вотч, работодатели прибегали к мести в отношении иностранных работников, которые протестовали против нарушений: их выдавали властям, что приводило к их последующему выдворению из России. Проинтервьюированные нами трудовые мигранты были выходцами из Армении, Кыргызстана, Сербии, Таджикистана, Украины, Узбекистана.

Хьюман Райтс Вотч также были взяты интервью у трудовых мигрантов – граждан России. Однако, хотя работники из других российских регионов также сталкиваются со многими из задокументированных здесь нарушений, Хьюман Райтс Вотч сочла целесообразным рассмотреть в этом докладе именно иностранных работников в силу повышенной уязвимости последних. Например, в случае непредоставления работодателем экземпляра подписанного трудового договора или незаключения трудового договора вообще трудовой статус работника становится неурегулированным, и таким же неурегулированным вследствие этого становится его резидентный статус. В таких обстоятельствах у трудовых мигрантов остается меньше возможностей и желания искать правовой защиты в государственных инстанциях или в суде, поскольку они опасаются подвергнуться за нарушения штрафу или выдворению. Трудовые мигранты, как правило, бедны, нередко плохо говорят или читают по-русски и почти не контактируют с российским гражданским обществом или другими ресурсами, которые могли бы оказать помощь.

В некоторых случаях Хьюман Райтс Вотч удавалось проинтервьюировать лишь немногих работников на том или ином объекте в Сочи, однако описанные каждой группой нарушения и виды эксплуатации указывали на устойчивую практику нарушений. Работники говорили, что их условия и опыт аналогичны тем, с которыми сталкивались более многочисленные группы работников, с которыми они вместе работали или жили.

Российское правительство несет обязательства по национальному законодательству и международному праву в области защиты работников, включая трудовых мигрантов, от нарушений. Применительно к объектам, включенным в официальную программу олимпийского строительства, российские власти, в том числе Госкорпорация «Олимпстрой», отвечающая за сдачу сотен спортивных и инфраструктурных объектов будущей Олимпиады, несут обязательства по национальному законодательству и международному праву в области обеспечения трудовых гарантий. Частные компании, выступающие ответственными исполнителями, проект-менеджерами и подрядчиками на этих объектах, также несут ответственность за обеспечение уважения прав своих работников - через проявление достаточной должной заботы для выявления и эффективного снятия проблем с правами человека как в своей компании, так и во всей цепочке субподрядчиков на своих объектах. В случаях, когда такие проблемы возникают, компании должны реагировать быстро и адекватно.

Однако нарушения и эксплуатация, о которых рассказывали работники в этом докладе, дают веские основания предполагать неспособность или нежелание российских властей и частных компаний гарантировать основные права трудовым мигрантам на олимпийских и других строительных объектах в Сочи. Так, Хьюман Райтс Вотч были выявлены нарушения законодательства о регулярной выплате заработной платы на всех упоминаемых в этом докладе объектах, а также на других объектах, которые отдельно в докладе не называются. Речь идет о невыплате, в самых серьезных случаях, обещанной заработной платы в течение нескольких месяцев подряд или о более распространенной, как представляется, практике удержания зарплаты за первый месяц якобы в качестве средства обеспечения того, что работник останется на месте до тех пор, пока это будет нужно работодателю. На всех объектах, где Хьюман Райтс Вотч документировала нарушения, работники рассказывали, как работодатель производил неоговоренные и незаконные вычеты из заработной платы по целому ряду оснований: за оформление разрешения на работу, за жилье или питание или в качестве санкции за взятие дней отдыха.

Хьюман Райтс Вотч также документировала устойчивую практику избыточной продолжительности рабочего времени: почти все работники утверждали, что от них требовали работать 12-часовыми сменами семь дней в неделю, в лучшем случае – всего с одним выходным раз в две недели. Некоторые работали больше или имели всего несколько выходных за многие месяцы работы. На ряде объектов с участием различных работодателей работникам не выдавали на руки экземпляр подписанного трудового договора. Трудовые мигранты на четырех упоминаемых в этом докладе объектах утверждали, что работодатель удерживал у себя их личные документы якобы в качестве средства обеспечения того, чтобы работники не ушли в поисках другого места. На нескольких различных объектах нам также рассказывали о крайней скученности в предоставляемом жилье и о питании, которое не обеспечивало достаточного восстановления сил при сложности и напряженности выполняемой работы.

Олимпийские спортивные объекты в Сочи разделены на две группы: прибрежный кластер вдоль черноморского побережья и горный – в 50 км на северо-востоке от него, в горах Кавказа. «Прибрежный кластер» включает Центральный стадион, или Олимпийский стадион «Фишт», на 40 тыс. мест, где будут проходить церемонии открытия и закрытия обеих игр, а также пять ледовых арен, Главный медиацентр, гостиницы и целый ряд объектов инфраструктуры. В «горном кластере» будут

проходить соревнования по горнолыжным и лыжным видам спорта, сноубордингу, санному спорту, прыжкам с трамплина, и т.п., там же будут размещаться малый медиацентр и другие объекты. В каждом кластере будет своя Олимпийская деревня для размещения тысяч спортсменов, участвующих в соревнованиях, основная – на побережье, на 3 тыс. человек.

Подавляющее большинство работников, проинтервьюированных для этого доклада, утверждали, что работали на объектах прибрежного кластера, включая Центральный стадион, основную Олимпийскую деревню и Главный медиацентр – крупный комплекс, включающий международный вещательный центр, главный пресс-центр и Комплекс размещения СМИ. Хьюман Райтс Вотч также были проинтервьюированы работники, занимавшиеся строительством санатория в рамках олимпийской программы, и работники на строительстве других гостиниц и санаториев, которые не входят в олимпийскую программу, однако принадлежат к числу многочисленных проектов строительства и обновления инфраструктуры в Сочи в ожидании наплыва посетителей во время Олимпиады.

Невыплата или несвоевременная выплата заработной платы

Почти все работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч в Сочи, были заняты на малооплачиваемых низкоквалифицированных работах, выполняя обязанности разнорабочих, плотников, сварщиков или монтажников. По их словам, они обычно зарабатывали от 55 до 80 рублей в час (USD 1,8 – 2,6), что, в среднем, соответствовало месячному заработку от 14 000 до 19 200 рублей (USD 455 - 605). Работники утверждали, что некоторые работодатели не выплачивали заработную плату в полном объеме, а кому-то не платили вообще. На Главном медиацентре группа работников до полугода работала без денег в надежде на то, что в какой-то момент с ними все же рассчитаются: они не хотели уходить, поскольку в таком случае лишились бы шансов получить причитающееся за несколько месяцев. Многочисленные работники, в том числе на Центральном стадионе и Олимпийской деревне, также рассказывали о практике удержания работодателем заработной платы за первый месяц, в результате чего работник впервые получал деньги только через два месяца. Такая практика якобы преследовала цель привязать работника к работодателю на основе неформального понимания того, что заработная плата за первый месяц будет выплачена в том случае,

если работник проработает до того момента, когда работодатель сочтет, что объект завершен.

Хьюман Райтс Вотч были проинтервьюированы четверо работников из трех бригад на Главном медиацентре, которые не получили почти ничего или только незначительную часть заработанного из того, что им было обещано. Так, когда Омурбек [настоящее имя не разглашается] из Узбекистана давал согласие работать на субподрядчика на Главном медиацентре, представитель компании в устной форме обещал ему 24 тыс. рублей в месяц (USD 770). Однако за более чем два месяца работы на объекте с декабря 2011 г. по февраль 2012 г. компания ни разу не выплатила Омурбеку обещанную заработную плату. «Я проработал почти три месяца, другие – пять месяцев, задаром. Они только обещали, обещали» - рассказывал он Хьюман Райтс Вотч.

Незаклучение трудового договора, непредоставление экземпляра договора

Большинство мигрантов, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч для этого доклада, подписывали трудовой договор, приступая к работе на том или ином объекте, как того требует российское законодательство. Однако, как показывают документированные в этом докладе различные нарушения и виды эксплуатации, наличие трудового договора само по себе не означало соблюдения работодателем его условий или базовых трудовых гарантий. Помимо этого, большинство трудовых мигрантов, подписывавших трудовой договор, утверждали, что им не выдавался его экземпляр и что единственный экземпляр оставался у работодателя – в нарушение российского законодательства. В ряде случаев работники вообще не подписывали трудовой договор. В его отсутствие трудовой статус работника оказывается неурегулированным, что отталкивает человека от обращения к властям в случае нарушений. Без договора работнику также крайне трудно доказать наличие трудовых отношений в суде.

Избыточная продолжительность рабочего времени при недостаточных выходных

Все трудовые мигранты, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч в Сочи, утверждали, что работали подолгу и почти без выходных. На объектах практиковался сменный режим по 12 часов, с началом первой смены в 8 утра, второй - в 8 вечера. На еду и переодевание в начале и в конце работы отводился один час. Работа обычно продолжалась семь дней в неделю по несколько недель подряд с одним выходным раз в две недели. По российскому законодательству продолжительность рабочей недели не

должна превышать 40 часов – за исключением определенных обстоятельств, когда работнику должны выплачиваться сверхурочные. Работнику полагается, как минимум, один выходной в неделю. Несколько работников сообщали, что у них выходные были еще более редкими. Вопреки периодически озвучиваемому мнению о том, что мигранты готовы работать сверхурочно, будучи заинтересованными в максимальном заработке, работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч на олимпийских и других объектах в Сочи, утверждали, что для них такой режим был изматывающим, особенно с учетом тяжести выполняемой работы и интенсивности труда при нехватке отдыха. 32-летний рабочий из Кыргызстана, не назвавший объекта из опасений за свою безопасность, так описывал свои выходные: «В выходной не идешь никуда. Отсыпaeшьcя. Весь день спишь, сил набираeшьcя. Иначе невозможно столько часов отрабатывать».

Удержание документов, удостоверяющих личность

Хьюман Райтс Вотч документировано, как некоторые работодатели оставляли у себя паспорта работников или их разрешения на работу якобы в качестве страховки от перехода работника к другому работодателю. В некоторых ситуациях работники в результате этого ощущали себя в ловушке.

Неудовлетворительные условия питания и проживания

Многие трудовые мигранты, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказывали о скученности в предоставляемом работодателем жилье и о питании, которое не обеспечивало достаточного восстановления сил при длительной и тяжелой работе, которую они должны были выполнять. Во всех случаях жилье и питание предоставлялись работникам в рамках «соцпакета». Так, рабочие на Центральном стадионе утверждали, что их работодатель селил их в частном секторе. Нередко несколько десятков человек размещались в индивидуальном доме на одну семью с одной ванной или уличным туалетом. Например, один работник описывал битком набитую комнату, в которой их было 14 человек, - в индивидуальном доме на одну семью, переполненном трудовыми мигрантами: «В этом доме – человек двести. 14 мужиков живут в одной комнате шесть на шесть [36 кв.м]».

Обязательства российского правительства по национальному законодательству и международному праву

Правительство России несет обязательства по национальному законодательству и международному праву в области защиты работников от нарушений, включая трудовых мигрантов. Предусмотренные внутренним законодательством гарантии включают регулярную выплату заработной платы; обязательное заключение письменного трудового договора в двух экземплярах – для работодателя и работника; запрет удержания документов, удостоверяющих личность; предельную продолжительность рабочего времени; не менее одного выходного в неделю. Аналогичные гарантии предусматриваются и международным правом.

Госкорпорация «Олимпстрой», созданная российским правительством для реализации программы строительства олимпийских объектов и инфраструктуры, выполняет функции ответственного исполнителя и координатора девелоперских и строительных проектов на пяти объектах, названных в этом докладе, и в отношении многих других строительных проектов. Госкорпорация публично обязалась обеспечивать трудовые гарантии на объектах олимпийской программы и требует от подрядчиков соблюдения российского трудового законодательства и обеспечения надлежащих условий труда, проживания, питания и медицинского обслуживания работников. В 2010 г. в «Олимпстрое» был создан департамент инспекционного контроля для взаимодействия с региональной инспекцией труда в интересах обеспечения соблюдения российского трудового кодекса на объектах олимпийской программы.

Отвечая на письмо Хьюман Райтс Вотч с изложением поднимаемых в этом докладе проблем, руководство «Олимпстроя» информировало нас, что в 2011 – 2012 гг. департаментом инспекционного контроля было проведено более 1 300 проверок, в ходе которых чаще всего выявлялись проблемы, связанные с использованием средств индивидуальной защиты и соблюдением других требований техники безопасности. Сообщалось также, что в «Олимпстрой» поступило пять обращений от граждан по вопросам выплаты заработной платы. Руководство госкорпорации утверждает, что после проведения соответствующей работы с работодателями эта задолженность по заработной плате была погашена. Подробнее о позиции «Олимпстроя» по поднимаемым в этом докладе проблемам см. ниже.

Ответственность бизнеса, участвующего в строительных проектах в Сочи

В части соблюдения равных и неотъемлемых прав международные договоры о правах человека и другие источники уделяют главное внимание обязательствам государства. Однако широкое международное признание получил и базовый принцип, согласно которому компании также должны нести ответственность за уважение прав человека, включая права работников. Этот принцип получил отражение в многочисленных источниках права, инициативах, руководящих принципах, декларациях, а также в прецедентном праве.

В соответствии с ним компаниям предлагается иметь корпоративные политику и процедуры, направленные на обеспечение того, чтобы права человека уважались и не нарушались, проявлять достаточную должную заботу для выявления и эффективного снятия проблем с правами человека, а также адекватно реагировать на случаи, когда такие проблемы возникают.

На каждом из объектов, документированных в этом докладе, трудовые мигранты нанимались частной компанией, выступавшей либо в качестве генерального подрядчика, ответственного за весь объект, либо в качестве субподрядчика, отвечающего за конкретный участок или вид работ. Помимо этого, у каждого объекта олимпийской программы имеется компания, выполняющая функции ответственного исполнителя, которая также в ряде случаев занимается планированием и проектированием. При подготовке этого доклада Хьюман Райтс Вотч направляла письма компаниям, указанным в качестве ответственных за той или иной объект, с предложением прокомментировать документированные здесь заявления.

Хьюман Райтс Вотч были получены ответы от пяти компаний, в том числе от Botta Management Group AG – проект-менеджера Центрального стадиона и «Объединения «Ингеоком» - генерального подрядчика Центрального стадиона. Швейцарская Botta Management Group специализируется на девелоперских проектах крупных и сложных строительных объектов, в том числе для чемпионатов мира и Олимпийских игр. Российская строительная компания «Ингеоком» позиционирует себя как одного из лидеров отрасли в России, специализирующегося на проектах в области городской транспортной инфраструктуры, жилья и культурных объектов.

Хьюман Райтс Вотч также получены ответы от трех компаний, участвующих в строительстве Главного медиацентра и прилегающего Комплекса размещения СМИ. Ответственным исполнителем Главного медиацентра выступает Центр «Омега» - краснодарская строительная и девелоперская компания, которая специализируется на проектировании и менеджменте объектов, девелопменте, финансовом консультировании и других услугах. Единственным акционером Центра «Омега» является Департамент имущественных отношений Краснодарского края. Одним из субподрядчиков на Главном медиацентре, нанимавших, как говорили сами работники, рабочих на Главный медиацентр, является СУ-45 – российская строительная компания, работающая на рынке с 2006 г., до 2010 г. – под названием «Монтажтрансстрой». На корпоративном сайте представлен незначительный объем информации о компании.

Группа компаний «МонАрх» является субподрядчиком на строительстве Комплекса размещения СМИ при Главном медиацентре, которого работники называли как нанимателя и заявляли об эксплуатации с его стороны, как описано в этом докладе. Концерн «МонАрх» представляет собой группу из 16 российских компаний, основан в 1994 г. для ведения бизнеса в строительстве, девелопменте, управлении недвижимостью и производстве стройматериалов, специализируется на строительстве «монолитных» жилых домов. Как следует из информации на корпоративном сайте, является одним из лидеров строительной отрасли в Москве.

Хьюман Райтс Вотч не получила письменных ответов от шести других компаний, к которым мы обращались в связи с проблемами, поднимаемыми в этом докладе. В частности, нам не ответила ни одна из компаний, отвечающих за строительство основной Олимпийской деревни, в том числе генеральный подрядчик – австрийская строительная компания STRABAG SE – одна из ведущих европейских строительных компаний и один из лидеров среди зарубежных строительных компаний на российском строительном рынке.

Роль Международного олимпийского комитета

Международный олимпийский комитет (МОК) является высшим органом Олимпийского движения, продвигающим в мире философию Олимпизма. Дух Олимпизма включает постановку «спорта на службу гармоничному развитию человечества, имея в виду продвижение мирного общества, которому небезразлично сохранение человеческого

достоинства». МОК не всегда видел для себя четкую роль в том, что касается защиты прав человека в контексте Олимпийских игр, как свидетельствуют, например, действия правительства Китая по лишению свободы правозащитников, цензуре интернета, масштабным принудительным выселениям и нарушениям в отношении трудовых мигрантов, занятых на строительстве олимпийских и других объектов в преддверии летних Олимпийских игр 2008 г. в Пекине. Однако с 2009 г. МОК относит к сфере своей ответственности в области сохранения человеческого достоинства обязательство вмешиваться на уровне оргкомитета Олимпийских игр в случае серьезных нарушений, включая нарушения в отношении лиц, перемещаемых в связи со строительством олимпийских объектов; нарушения в отношении трудовых мигрантов на строительстве олимпийских объектов; детский труд; ненадлежащие ограничения свободы СМИ в связи с освещением Игр.

Хьюман Райтс Вотч неоднократно обращалась к МОК по ряду нарушений прав человека в Сочи, включая нарушения в отношении трудовых мигрантов. По меньшей мере в части случаев должностные лица МОК адресовали эти вопросы Оргкомитету «Сочи-2014». Что касается приводимых в этом докладе заявлений, то МОК ограничился ссылками на информацию, предоставленную нам «Олимпстроем». Нам также сообщили, что МОК запросил дополнительную информацию у Оргкомитета «Сочи-2014» и продолжает собирать информацию по обозначенным Хьюман Райтс Вотч различным ситуациям, связанным с нарушениями в отношении трудовых мигрантов в Сочи.

Однако на момент сдачи этого доклада в печать со стороны МОК еще не наблюдалось системного реагирования на проблемы с правами человека в Сочи, которое могло бы выразиться, к примеру, в создании постоянного комитета по правам человека или аналогичного механизма мониторинга ситуации в принимающей стране. МОК также не использовал широко освещаемые посещения Сочи делегациями своей Координационной комиссии с целью ознакомления с ходом олимпийского строительства и другими подготовительными мероприятиями для того, чтобы публично обозначить четкие ожидания в части защиты прав работников, включая трудовых мигрантов, а также других гарантий прав человека.

Рекомендации

Правительству Российской Федерации

- Осуществлять тщательное расследование и судебное преследование в отношении работодателей, которые отбирают у работников паспорта, не обеспечивают работников легальным трудовым договором, удерживают заработную плату, принуждают работников к переработке без оплаты сверхурочных, не обеспечивают дней отдыха или допускают другие нарушения российского законодательства.
- Разработать и обеспечить соблюдение минимальных стандартов проживания и питания за счет работодателя для трудовых мигрантов в строительстве, с тем чтобы работникам, живущим за счет работодателя, были гарантированы адекватные жилищные условия и рацион питания с учетом длительности тяжелого физического труда.
- Снять остающиеся препятствия, не позволяющие трудовым мигрантам быстро и просто урегулировать свой статус в России.
- При выявлении у трудового мигранта фальшивых регистрации или разрешения на работу полиция или Федеральная миграционная служба должны уведомлять прокуратуру, которая должна проводить расследование для установления лиц, ответственных за выдачу фальшивых документов, и привлечения их к судебной ответственности.
- Разработать доступные и эффективные механизмы работы с жалобами и энергично расследовать заявления о нарушениях от трудовых мигрантов вне зависимости от трудового или миграционного статуса последних.
- Расширить возможности Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) по расследованию нарушений трудового законодательства. Для этого:
 - о Обеспечить укомплектование достаточным числом инспекторов для мониторинга трудовых отношений в частном секторе, с тем чтобы число квалифицированных инспекторов было достаточным для обеспечения соблюдения частными компаниями трудового законодательства.
 - о Обеспечить включение опроса работников в процедуру типовой проверки и наличие в штате инспекторов или переводчиков, которые владели бы языками, наиболее распространенными среди трудовых мигрантов.

- о Увеличить количество регулярных периодических проверок на местах.
 - о Ориентировать инспекторов проверять, в рамках типовой процедуры, наличие у работников паспорта и экземпляра трудового договора, как предусмотрено трудовым законодательством.
 - о Расширить полномочия Роструда, предоставив ему право в полном объеме расследовать заявления о любых нарушениях трудового законодательства, включая нарушения в оплате труда, даже в случае отсутствия трудового договора.
 - о Обеспечить наличие в системе Роструда достаточного числа сотрудников, обученных работе с заявлениями трудовых мигрантов, в том числе в случае отсутствия трудового договора.
 - о Создать в системе Роструда отдельный департамент по взаимодействию с Федеральной миграционной службой в разрешении конкретных жалоб и ситуаций трудовых мигрантов.
- Ориентировать прокурорских работников на более энергичное расследование заявлений трудовых мигрантов, в том числе по фактам как преступлений, так и нарушений трудового законодательства. Подчеркивать, что все заявления трудовых мигрантов должны рассматриваться, даже при отсутствии письменного трудового договора, и ориентировать на добывание доказательств, помимо трудового договора, подтверждающих наличие трудовых отношений.
- Ориентировать судебных работников на рассмотрение всех дел о нарушениях прав трудовых мигрантов, даже при отсутствии у работника трудового договора, который подтверждал бы наличие официальных трудовых отношений, в том числе подчеркивая допустимость других доказательств для подтверждения трудовых отношений.
- Во взаимодействии со странами происхождения трудовых мигрантов содействовать судебному преследованию и расследованию в отношении допускающих нарушения российских работодателей, в том числе содействуя участию в расследовании заявлений и в любых юридических процедурах тех пострадавших, которые уже вернулись в страну происхождения.
- Безотлагательно предпринять шаги по информированию и разъяснению для прибывающих в Россию трудовых мигрантов – строителей их прав по российскому законодательству.

- Проводить информационно-разъяснительные мероприятия как в рамках процедуры обращения за разрешением на работу, так и для прибывающих трудовых мигрантов на железнодорожных вокзалах, в аэропортах и других местах.
- Рассмотреть возможность организации таких мероприятий во взаимодействии с работодателями, НПО, национальными диаспорами и посольствами государств, граждане которых работают в России.
- В рамках информационно-разъяснительной работы обеспечить знание трудовыми мигрантами имеющихся каналов обращения с жалобами, включая адреса и контактную информацию соответствующих инстанций.
- В максимально возможной степени обеспечить наличие печатных материалов на языках мигрантов и на русском языке.
- Ратифицировать уже подписанную Россией Европейскую социальную хартию, а также подписать и ратифицировать следующие международные договоры о защите трудовых мигрантов и во всех случаях выполнять все требования о представлении докладов и рекомендации договорных органов:
 - 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.
 - о Европейскую конвенцию о правовом статусе трудовых мигрантов и ратифицировать Конвенцию Совета Европы о борьбе с торговлей людьми.
- Выполнить рекомендации заключительных замечаний Комитета ООН по ликвидации расовой дискриминации, опубликованных в августе 2008 г. по итогам рассмотрения России, касающиеся неграждан и работников из числа представителей этнических меньшинств, включая обеспечение пострадавшим эффективным средств правовой защиты, а также подготовку судей и трудовых инспекторов по вопросам применения статей 2 и 3 Трудового кодекса.
- Направить приглашение на посещение России спецдокладчикам ООН по правам мигрантов и по торговле людьми.
- В полном объеме выполнить резолюцию Парламентской Ассамблеи Совета Европы 1509 (2006) «Права человека мигрантов с неурегулированным статусом» и на самом высоком уровне публично подтвердить необходимость соблюдения прав мигрантов с неурегулированным статусом.

Строительным и другим компаниям, участвующим в реализации проектов в Сочи

- Разработать и обеспечить реализацию корпоративных политик в области прав человека по обеспечению гарантий работникам.
- Проявлять должную заботу для обеспечения выявления и урегулирования потенциальных или существующих проблем с правами человека.
- Категорически запретить удержание паспортов или других личных документов работников, в том числе субподрядчиками, обеспечив наличие мест безопасного хранения, где они могут иметь доступ к таким документам.
- Обеспечить получение и подписание исполнимых трудовых договоров всеми работниками на понятном им языке. Обеспечить своевременную и полную оплату труда работников с первого месяца – на банковский счет и не реже чем ежемесячно.
- В случае обеспечения жильем в рамках «соцпакета» обеспечивать всем работникам надлежащие жилищные и санитарно-гигиенические условия.
- Информировать работников на понятном им языке об их правах по российскому законодательству, в том числе о праве на выплату сверхурочных, на минимальное количество дней отдыха и на праздничные дни, на информацию о здоровье и безопасности, а также на медицинское обслуживание.
- Привлечь авторитетных международных наблюдателей для мониторинга положения всех работников, привлекаемых подрядчиками и субподрядчиками на объекты компании. Ежегодно публиковать доклады по результатам независимого мониторинга, в том числе о мерах, принятых или планируемых для исправления ситуации. Такие меры должны предусматривать не только восстановление в правах, но и выплату компенсаций работникам как средство предупреждения дальнейших нарушений.
- Публично обязаться уважать права работников на свободу ассоциации и коллективные переговоры. Запретить вмешательство работодателя в профсоюзную деятельность и действия, направленные на воспрепятствование или недопущение реализации негражданами их права на организацию.

Международному олимпийскому комитету

- Публично заявлять, в том числе во время посещений Координационной комиссией Сочи и других принимающих Олимпиады городов, что на всех объектах, сооружаемых в связи с Олимпийскими играми, должна обеспечиваться защита человеческого достоинства и прав работников.
- Создать постоянный комитет по правам человека или аналогичный механизм для мониторинга ситуации с правами человека в принимающей стране.
 - о Такой комитет должен иметь полномочия по содействию разработке и применению целевых показателей в области прав человека для стран, претендующих на прием Олимпиад. Эти стандарты могли бы включаться в Модельную кандидатуру МОК для стран, принимающих Олимпиады.
 - о Комитет должен иметь полномочия по мониторингу выполнения принимающей страной конкретных целевых показателей в области прав человека.
 - о Комитет также должен выполнять важную функцию связующего звена между МОК и правозащитными организациями или отдельными лицами по вопросам прав человека.
 - о В рамках такого постоянного комитета МОК должен создать независимую комиссию по проверке и освещению трудовых нарушений в связи с олимпийскими объектами и инфраструктурой, а также сопутствующими проектами.
 - Эта комиссия должна раскрывать всю информацию, включая статистическую, по всем трудовым спорам, производственным травмам и смертельным случаям на производстве на строительстве олимпийских объектов.
- В рамках пакета заявочной документации требовать от города-соискателя представления детальной политики и процедур, которые город намерен реализовывать в интересах недопущения нарушений прав человека, в том числе нарушений в отношении трудовых мигрантов, в период подготовки, проведения или непосредственно после Олимпийских игр. Такие политика и процедуры должны содержать конкретные сведения относительно механизмов обработки жалоб, мониторинга, а также надзора и расследования обращений.
- Внести изменения в контракт с принимающим городом, обеспечив в нем требование наличия детальной политики и процедур, которые город намерен реализовывать в интересах недопущения нарушений прав человека, в том числе

нарушений в отношении трудовых мигрантов, в период подготовки, проведения или непосредственно после Олимпийских игр. Такие политика и процедуры должны содержать конкретные сведения относительно механизмов работы с жалобами, мониторинга, а также надзора и расследования обращений.

- Обеспечить в дальнейшем обнародование контрактов с принимающими городами.
- Включить целевые показатели в области прав человека и соответствующие проверки в регламент регулярных инспекционных визитов МОК (как, например, это в настоящее время делается с экологической оценкой).
- Обеспечить СМИ и гражданским активистам принимающей страны возможность освещать нарушения в отношении трудовых мигрантов и другие нарушения прав человека, возникающие в связи с подготовкой или проведением Олимпийских игр.

Методология

Исследования положения трудовых мигрантов, занятых на строительных объектах зимней Олимпиады-2014, были начаты Хьюман Райтс Вотч в 2009 г. С марта 2009 г. по декабрь 2012 г. включительно наши сотрудники периодически посещали Сочи для проведения интервью с трудовыми мигрантами и документирования других видов нарушений прав человека, которые не вошли в этот доклад.

Доклад основан на углубленных интервью с 66 трудовыми мигрантами, работающими или ранее работавшими на сочинских стройках. Все очные интервью проходили в Сочи. Хьюман Райтс Вотч было также проведено несколько телефонных интервью. Нашими собеседниками были трудовые мигранты из Армении, Кыргызстана, Сербии, Таджикистана, Украины и Узбекистана, а также несколько трудовых мигрантов из других российских регионов.

Большинство интервью проводились наедине, незначительная часть – группами. Интервью проводились группой исследователей Хьюман Райтс Вотч и консультантом. Большинство интервью проводились на русском языке. Один из наших исследователей и консультант – русскоговорящие, второй исследователь свободно владеет русским. Несколько интервью с трудовыми мигрантами – выходцами из Узбекистана и Кыргызстана проводились на соответствующих языках консультантом, свободно владеющим ими.

В отдельных случаях Хьюман Райтс Вотч выходила на трудовых мигрантов с помощью местных активистов или других лиц в Сочи, имевших информацию о трудовых мигрантах, сталкивавшихся с проблемами на работе. В большинстве случаев наши исследователи устанавливали контакт с трудовыми мигрантами напрямую и предлагали ответить на вопросы.

Перед началом каждого интервью собеседнику разъяснялась его цель и круг вопросов, после чего получалось согласие на продолжение. Собеседникам не предлагалось и не предоставлялось никакого поощрения.

В некоторых случаях трудовые мигранты отказывались говорить с нашими исследователями, опасаясь последствий за предание огласке нарушений, с которыми они сталкивались. Почти во всех случаях имена собеседников заменены на псевдонимы в интересах безопасности. Некоторые собеседники настаивали на том, чтобы их имена были названы, и в таких случаях мы шли навстречу их пожеланиям.

В большинстве случаев работники называли компанию-работодателя и объект, на котором они работали. Хьюман Райтс Вотч были проинтервьюированы работники на пяти объектах в рамках программы строительства олимпийских объектов и инфраструктуры к Олимпиаде-2014: Центральный стадион, основная Олимпийская деревня, Главный медиацентр, «Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей СМИ с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды» (Комплекс размещения СМИ), а также санаторий «Золотой колос».

В этих случаях работники нередко меньше опасались потенциальных последствий со стороны работодателя, поскольку они уже перешли на другое место или в скором времени собирались завершить работу на данном объекте и отношения с данным работодателем. Хьюман Райтс Вотч были также проинтервьюированы работники на других объектах, однако они просили нас не называть компанию-работодателя и объект, боясь возможной мести.

Хьюман Райтс Вотч направляла письма с предложением прокомментировать результаты наших исследований ряду негосударственных субъектов, имеющих обязательства в части обращения с работниками на олимпийских объектах, называемых в этом докладе. В числе адресатов были Международный олимпийский комитет (МОК) и Госкорпорация «Олимпстрой», а также частные компании, выступающие в качестве ответственных исполнителей, проект-менеджеров, генеральных подрядчиков и субподрядчиков на различных олимпийских объектах, называемых в этом докладе. В докладе приводятся общие сведения и ответы, полученные от пяти из этих компаний: Botta Management Group, «Объединение «Ингеоком», «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», СУ-45, «МонАрх». От шести компаний, на которые мы выходили в связи с поднимаемыми в этом докладе проблемами, ответа не последовало.

Представители Хьюман Райтс Вотч также в марте 2009 г. и в феврале 2012 г. встречались с сотрудниками МОК в Лозанне, Швейцария, для обсуждения обращения с трудовыми мигрантами и других вопросов прав человека в Сочи и с должностными лицами «Олимпстроя» в Москве – в июне 2010 г. и в июле 2011 г.

В докладе 2009 г. «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе» Хьюман Райтс Вотч документировала многие те же самые нарушения в других регионах России, включая Москву, Московскую область, Санкт-Петербург и Екатеринбург. Хьюман Райтс Вотч призвала реформировать государственную политику и практику, создающие предпосылки для нарушений прав работников в России, а также призвала негосударственные субъекты со своей стороны обеспечивать соблюдение и уважение прав работников.

I. Общие сведения

По итогам напряженного конкурсного отбора Международный олимпийский комитет 4 июля 2007 г. назвал Сочи местом проведения XXII Олимпийских зимних игр 2014 г.¹ Этот район пользуется в России широкой популярностью как место летнего отдыха на черноморском побережье. К северу круто поднимаются предгорья Кавказа, где расположены несколько горнолыжных курортов. Выбор Сочи местом проведения зимних олимпийских игр потребовал реализации масштабных строительных проектов, пожалуй – беспрецедентных как для олимпиад,² так и для России.³

В октябре 2012 г. президент Оргкомитета «Сочи-2014» Дмитрий Чернышенко говорил о том, что работа на олимпийских объектах идет 24 часа в сутки семь дней в неделю при организации работы в три смены (по восемь часов).⁴

Как заявил российский вице-премьер Дмитрий Козак, курирующий подготовку к Олимпиаде-2014, в рамках этой работы должно быть сооружено 400 объектов.⁵ Официальная программа строительства олимпийских объектов содержит более 230 пунктов, включая собственно спортивные объекты, гостиницы, дороги, транспортную инфраструктуру, электростанции и др.⁶

¹ “Russia Wins 2014 Olympic Games,” New York Times, July 5, 2007, <http://www.nytimes.com/2007/07/05/sports/olympics/05iht-OLY.1.6507274.html>.

² Galina Masterova, “Sochi: An Olympic makeover,” Russia Beyond the Headlines, February 23, 2010, http://rbth.ru/articles/2010/02/23/230210_olympic.html; Jim Caple, “With London Around the Corner, Sochi Building Its Dream Project,” July 16, 2012, http://espn.go.com/blog/olympics/post/_/id/2850/with-london-around-corner-sochi-building-its-dream-project.

³ Президент Оргкомитета «Сочи-2014» назвал подготовку к Олимпиаде «самым масштабным проектом в истории России». Руслан Алиев. «Сочи превзошел Санкт-Петербург». Газета.ru, 6 октября 2012 г., http://www.gazeta.ru/sport/2012/10/06/a_4803493.shtml.

⁴ Там же.

⁵ “Sochi 2014 Proceeding At Impressive Pace - IOC Commission,” Gamebids.com, January 16, 2012, http://www.gamesbids.com/eng/olympic_bids/1216136041.html.

⁶ Программа строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического курорта, утверждена Постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2007 г. № 991, с изменениями, <http://www.sc-os.ru/common/upload/Programme.pdf>. ГК «Олимпстрой» имеет многочисленных государственных и частных партнеров, включая российские министерства экономического блока и ведущие акционерные компании. Полный список партнеров приведена на: <http://www.sc-os.ru/ru/partners/>.

Олимпийские спортивные объекты разделены на два «кластера». «Прибрежный кластер» расположен вдоль побережья Черного моря в Имеретинской низменности (Адлерский район Сочи) и включает Центральный стадион, или Олимпийский стадион «Фишт», где будут проходить церемонии открытия и закрытия Игр, а также пять ледовых арен, Главный медиацентр, гостиницы и целый ряд объектов инфраструктуры.⁷ В «горном кластере» будут проходить соревнования по горнолыжным и лыжным видам спорта, сноубордingu, санному спорту, прыжкам с трамплина, и т.п., там же будут размещаться малый медиацентр и другие объекты.⁸ В каждом кластере будет своя Олимпийская деревня, основная – на побережье.⁹ Подготовка к Играм предполагает также реализацию целого ряда инфраструктурных и транспортных проектов, таких как 48-километровая совмещенная автомобильная и железная дорога, связывающая прибрежный и горный кластеры.¹⁰

По информации сайта Оргкомитета «Сочи-2014», Россия выделила более 30 млрд. долл. США на строительство спортивных объектов и инфраструктуры в Сочи¹¹ в рамках комбинированного государственного и частного финансирования.¹²

Подготовка к Олимпиаде проходит не без проблем. Стоимость строительства увеличивается, а его сроки – затягиваются,¹³ и в мае 2012 г. президент Владимир Путин

⁷ См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: «Прибрежный кластер» <http://www.sochi2014.com/games/places/objects/sea/>, Олимпийский стадион «Фишт» http://www.sochi2014.com/games/places/objects/sea/central_stadium/.

⁸ См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: «Горный кластер» <http://www.sochi2014.com/games/places/objects/mountain/>; Комплекс для соревнований по лыжным гонкам и биатлону «Лаура» <http://www.sochi2014.com/games/places/objects/mountain/ski/>.

⁹ См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: <http://www.sochi2014.com/games/places/>. В горном кластере предусмотрена еще одна Олимпийская деревня. «Три олимпийские деревни на 6,700 мест возводят в Сочи». Информация сайта сочинской администрации 7 августа 2012 г., http://www.sochiadm.ru/press_office/news/detail.php?ID=8329.

¹⁰ См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: “Rail,” <http://sochi2014.com/en/legacy/infrastructure/transport/railway/>; “Air,” <http://sochi2014.com/en/legacy/infrastructure/transport/avia/>; “Auto,” <http://sochi2014.com/en/legacy/infrastructure/transport/auto/> (последний доступ 19 февраля 2012 г.)

¹¹ См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: “Dmitry Medvedev promises modern infrastructure for Olympic host city residents,” January 4, 2011, <http://www.sochi2014.com/en/sochi-live/news/38367/>.

¹² Программа строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического курорта, утверждена Постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2007 г. № 991, стр. 4-7, <http://www.sc-os.ru/common/upload/Programme.pdf>. В СМИ сообщалось, что совмещение государственного и частного финансирования объектов приводит к «заметному недостатку согласованности и организованности на многих различных строительных объектах». Justin Davis, “Russians insist Sochi Olympic venues on track,” Agence France-Presse, February 14, 2012, <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5iD52d-Pkilyzaa7EkhBWFrjUfuNw?docId=CNG.1b7cob5abee48c6a1dfe4025be09a1d9.2b1>.

¹³ Как следует из доклада Министерства регионального развития, курирующего «Олимпстрой», бюджет госкорпорации более чем удвоился со 143,6 млрд. руб (USD 4,9 млрд.) до 304 млрд. руб. (USD 10,8 млрд.) Courtney Weaver, “Russia’s

предупредил работающие в Сочи строительные компании о недопустимости раздувания сметы и отставания от графика.¹⁴ В июне 2012 г. Министерством внутренних дел были возбуждены два уголовных дела о попытках хищения бюджетных средств путем необоснованного завышения сметы на общую сумму до 17,7 млрд. рублей (USD 5,6 млн.) Речь идет о четырех олимпийских объектах, включая центральный стадион, большую ледовую арену для хоккея с шайбой, ледовый дворец спорта для фигурного катания и шорт-трека, санно-бобслейную трассу.¹⁵ В 2010 г. обвинения в мошенничестве уже предъявлялись шести топ-менеджерам «Олимпстроя», что привело к отставке президента ГК Таймураза Боллоева.¹⁶ В том же году Счетная палата, контролирующая расходование бюджетных средств, рекомендовала сделать более прозрачной отчетность по «олимпийским статьям».¹⁷

Счетная палата, Программа ООН по окружающей среде и активисты-экологи также выражали обеспокоенность в связи с возможными последствиями олимпийских строек для экологии Сочи.¹⁸ Российские чиновники утверждают, что принимаются все необходимые меры для защиты окружающей среды и проведения «зеленой» Олимпиады.¹⁹ Экологические вопросы, проблемы с изъятием недвижимости и другие аспекты служили поводом для мирных протестов местных жителей, которые в ряде случаев сталкивались с вмешательством со стороны местных властей.²⁰

dreams of Olympic glory gets more expensive,” *The Financial Times*, August 12, 2011, <http://blogs.ft.com/beyond-brics/2011/08/12/russias-dreams-of-olympic-glory-gets-more-expensive/#axzz1mr8rU7xV>.

¹⁴ “Putin Warns Sochi Builders,” *The Moscow Times*, May 12, 2012, http://www.themoscowtimes.com/business_in_brief/article/putin-warns-sochi-builders/458375.html#ixzz1zVEsGblo.

¹⁵ Александра Ермакова. «Олимпийские стройки получили первые уголовные дела». «Известия», 9 августа 2012 г., <http://izvestia.ru/news/532535>.

¹⁶ Jacqueline Magnay, “Sochi Winter Olympics construction arm hit by resignation amid more claims of financial impropriety,” *The Telegraph*, February 1, 2011, <http://www.telegraph.co.uk/sport/othersports/winter-olympics/8297158/Sochi-Winter-Olympics-construction-arm-hit-by-resignation-amid-more-claims-of-financial-impropriety.html>.

¹⁷ Courtney Weaver, “Russia’s dreams of Olympic glory gets more expensive,” *The Financial Times*, August 12, 2011, <http://blogs.ft.com/beyond-brics/2011/08/12/russias-dreams-of-olympic-glory-gets-more-expensive/#axzz1mr8rU7xV>.

¹⁸ United Nations Environmental Program, “Restoration of Rivers and Enlargement of National Park among UNEP-Proposed Measures for Green 2014 Winter Olympics,” UNEP Press Release, July 12, 2012, <http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=2691&ArticleID=9225&l=en?>; “UN Criticises Russia over Sochi Winter Olympics construction,” *The Guardian*, March 15, 2010, <http://www.guardian.co.uk/world/2010/mar/15/russia-sochi-olympics-un-report/>; «Счетная палата проверила использование госресурсов на Олимпийские игры». Департамент информации Счетной палаты РФ, 30 декабря 2008 г., <http://www.ach.gov.ru/ru/news/archive/20081230-2/>; «В Сочи экологи заявляют о сбросе вредных веществ в реку Мзымта». «Кавказский узел», 19 ноября 2011 г., <http://www.kavkaz-uzel.ru/articles/196091/>.

¹⁹ См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: «Олимпиада по ‘зеленым стандартам’». 3 марта 2009 г., <http://www.sochi2014.com/media/press-center/36481/>.

²⁰ «Жители Сочи провели сход с требованием прекратить олимпийскую застройку». «Кавказский узел», 27 апреля 2012 г., <http://www.kavkaz-uzel.ru/articles/205656/>.

В оценках численности рабочей силы, необходимой для реализации масштабных олимпийских строительных проектов в Сочи, наблюдается значительный разброс. На протяжении многих лет в России работают миллионы трудовых мигрантов, примерно 40% которых заняты в крайне непрозрачном строительном секторе.²¹ Порядка 80% иностранных трудовых мигрантов приходится на выходцев из девяти государств бывшего СССР, с которыми у России имеется безвизовый режим.²² В Сочи, по данным Федеральной миграционной службы, на июнь 2012 г. на олимпийских стройках работало около 70 тыс. человек, из них около 16 тыс. – мигранты.²³ Ранее в Федеральной миграционной службе прогнозировали, что к 2012 г. в Сочи будут работать до 200 тыс. иностранцев.²⁴

²¹ Всемирный банк оценивает численность трудовых мигрантов в России на уровне 12,3 млн. человек. "World Bank Migration and Remittances Factbook 2011," April 2011, <http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances>. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), в 2010 г. было зарегистрировано 1 640 801 трудовых мигрантов. «5.18. Численность иностранных граждан, осуществлявших трудовую деятельность в субъектах российской федерации, по видам экономической деятельности в 2010 г.»,

http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/lssWWW.exe/Stg/d1/05-18.htm. Директор Федеральной миграционной службы России Константин Ромодановский называл цифру в 4,5 млн. работающих в России мигрантов. «Россия может заработать на мигрантах». Росбалт, 30 октября 2009 г., <http://www.rosbalt.ru/main/2009/10/30/684822.html>.

²² Армения, Азербайджан, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан, Украина, Узбекистан.

Федеральная служба государственной статистики. Международная миграция, http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_11/lssWWW.exe/Stg/do1/05-09.htm (последний доступ 25 сентября 2008 г.)

²³ "EU Afraid of Switching to Visa-Free Travel by Sochi Games, Russia Beyond the Headlines, January 21, 2013, http://rbth.ru/news/2013/01/21/eu_afraid_of_switching_to_visa-free_travel_by_sochi_games_-_federal_migr_22056.html

В июне 2012 г., сотрудники ГК "Олимпстрой" заявили, что на олимпийских стройках было задействовано около 61 тыс. человек, из них около 11 тысяч – мигранты. Интервью Хьюман Райтс Вотч с вице-президентом ГК «Олимпстрой» Виктором Прядеиным и другими должностными лицами. Москва, 10 июля 2012 г.

²⁴ «На олимпийскую стройку привлекут 200 тысяч иностранцев». Lenta.ru, 17 июня 2009 г., <http://reality.lenta.ru/news/2009/06/17/olimp/>.

II. Нарушения в отношении трудовых мигрантов

В ходе исследований Хьюман Райтс Вотч в Сочи были выявлены многочисленные примеры нарушений прав и эксплуатации трудовых мигрантов на ряде различных объектов, в том числе на пяти объектах олимпийской программы. Хьюман Райтс Вотч установлено, что работники на этих объектах подвергались, в частности, таким нарушениям, как невыплата заработной платы или длительные задержки с выплатой; незаконные вычеты из заработной платы; удержание документов, удостоверяющих личность, таких как паспорт и разрешение на работу; необеспечение трудового договора или несоблюдение условий договора; чрезмерная продолжительность рабочего времени и сверхурочная работа без соответствующей оплаты; малое число дней отдыха и отсутствие оплаченных выходных; скученность в жилье, которое предоставляется работодателем, и необеспечение работодателем удовлетворительного питания. Помимо этого, в ряде задокументированных нами случаев работодатели прибегали к мести в отношении протестовавших против нарушений трудовых мигрантов, выдавая их властям, что приводило к их последующей высылке из России.

Из сообщений СМИ можно сделать вывод, что нарушения в отношении трудовых мигрантов, возможно, начались еще в 2008 г. – на начальном этапе строительных работ на олимпийских объектах.²⁵ С того времени в СМИ периодически фигурировали сообщения о нарушениях в отношении трудовых мигрантов, включая невыплату заработной платы, вычеты несуществующих расходов из заработной платы, большую продолжительность рабочего времени, физические и психологические издевательства, а также небезопасные условия труда.²⁶

²⁵ Сима Айвазян. «Гастарбайтеры олимпийского Сочи». BBCRussian.com, 19 сентября 2008 г., http://news.bbc.co.uk/1/hi/russian/russia/newsid_7624000/7624712.stm.

²⁶ «На олимпийской стройке в Сочи обманули молдавских лесорубов». Lenta.ru, 27 марта 2012 г., <http://lenta.ru/news/2010/03/27/sochi/>; Maria Antonova, “Sochi Workers Unpaid for Months,” March 15, 2010, <http://www.themoscowtimes.com/news/article/sochi-olympic-workers-unpaid-for-months/401622.html>.

Нарушения в оплате труда

Почти все работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч в Сочи, были заняты на малооплачиваемых низкоквалифицированных работах, выполняя обязанности разнорабочих, плотников, сварщиков или монтажников. По их словам, они обычно зарабатывали от 55 до 80 рублей в час (USD 1,8 – 2,6), что, в среднем, соответствовало месячному заработку от 14 000 до 19 200 рублей (USD 455 - 605). Работники утверждали, что некоторые работодатели не выплачивали заработную плату в полном объеме, а в некоторых случаях не выплачивали вообще. Некоторые работники до полугода работали без денег в надежде на то, что в какой-то момент с ними все же рассчитаются: они не хотели уходить, поскольку в таком случае лишились бы шансов получить причитающееся за несколько месяцев. В таких наиболее возмутительных ситуациях работники в итоге оставляли своих недобросовестных работодателей, отчаявшись когда-либо получить заработанные деньги. Многочисленные работники также рассказывали о практике удержания работодателем заработной платы за первый месяц, в результате чего работник впервые получал деньги только через два месяца. Такая практика якобы преследовала цель привязать работника к работодателю на основе неформального понимания того, что заработная плата за первый месяц будет выплачена в том случае, если работник проработает до того момента, когда работодатель сочтет, что объект завершен.

Российское законодательство требует, чтобы работнику выплачивалось не менее минимального размера оплаты труда, причем выплаты должны производиться, как минимум, два раза в месяц.²⁷ Невыплата заработной платы свыше двух месяцев влечет уголовную ответственность в виде штрафа и возможного лишения свободы.²⁸ Размер заработной платы, предлагавшийся трудовым мигрантам на строительных объектах в Сочи, значительно превышал установленный в 2011 г. на федеральном уровне ежемесячный минимум примерно в USD 150²⁹ и был несколько меньше официального

²⁷ Трудовой кодекс РФ, статьи 133, 136.

²⁸ Уголовный кодекс РФ, действующая редакция. Статья 145.1.

²⁹ Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) на федеральном уровне в 2009 г. составлял 4330 рублей в месяц (USD 144); в 2011 г. - 4611 рублей (USD 151) (по курсу на 1 января 2009 г. и на 1 января 2011 г. соответственно). МРОТ в 2013 г. был повышен до 5205 рублей (USD 170). Федеральный закон от 24 июня 2008 г. № 91 "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"; Федеральный закон от 1 июня 2011 г. № 106 "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"; Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 232 "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"; Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82 «О минимальном размере оплаты труда».

статистического среднего уровня в строительстве по России в 2010 г., составлявшего, с учетом квалифицированных и неквалифицированных работников, 21 172 рубля в месяц (USD 700).³⁰

Некоторые работодатели также производили вычеты из заработной платы на покрытие расходов в интересах работника (включая питание и оформление документов на работу), хотя обычно работника заранее не информировали о таких вычетах. По российскому законодательству работодатель вправе в определенных ситуациях производить удержания из заработной платы, однако те ситуации, о которых рассказывали работники на сочинских объектах, как представляется, российским законодательством не предусмотрены.³¹ На одном объекте работники утверждали, что работодатель за отсутствие на работе в течение одного дня наказывал их вычетом в размере примерно двухдневной оплаты, что также противоречит российскому законодательству.

Невыплата заработной платы

Главный медиацентр

Хьюман Райтс Вотч были проинтервьюированы четверо работников из трех бригад, работавших на Главном медиацентре, которые не получили почти ничего или получили незначительную часть обещанных им работодателем сумм. Так, когда Омурбек из Узбекистана давал согласие работать на СУ-45 - субподрядчика на Главном медиацентре, представитель этой компании в устной форме обещал ему 24 тыс. рублей в месяц (USD 770). Однако за более чем два месяца работы на объекте с декабря 2011 г. по февраль 2012 г. компания ни разу не выплатила Омурбеку обещанную заработную плату. Вместо этого, по его словам: «Хозяин время от времени выдавал нам небольшие суммы: 200 рублей или 500 рублей (USD 6; 15), один раз – 1 400 рублей (USD 42) на сигареты, телефон, всякие мелочи».³² В итоге Омурбека и других работников вынудили

³⁰ Росстат. Средняя начисленная заработная плата по отраслям 1995-2010 гг., <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/#>.

³¹ Трудовой кодекс РФ, статьи 137-138. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику.

³² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Омурбеком. Сочи, 19 апреля 2012 г.

уйти. «Я проработал почти три месяца, другие – пять месяцев, задаром. Они только обещали, обещали», - рассказывал он Хьюман Райтс Вотч.³³

Абдулатиф, работавший на Главном медиацентре с октября 2011 г. по март 2012 г. включительно, заявил, что в СУ-45 ему в устной форме обещали 24 тыс. рублей в месяц (USD 770). Первые три месяца Абдулатиф регулярно получал заработную плату, хотя и с незаконным удержанием за один месяц.³⁴ Однако с января по середину марта 2012 г. он не получил ничего и ушел. Юнус из той же бригады начал работать на объекте в декабре 2011 г. В середине апреля 2012 г. он рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Письменного договора у меня нет. Заплатили только в феврале – 2 400 рублей (USD 77) за декабрь. После этого не платили. Целых 70 дней бесплатно работал. Мы работали с восьми утра до восьми вечера, без выходных».³⁵ Юнус ушел, так и не получив заработанных денег.³⁶

48-летний Рузибой Алиев, у которого в Таджикистане осталось четверо детей, с октября 2011 г. по февраль 2012 г. почти четыре месяца проработал в другой бригаде СУ-45 на Главном медиацентре. У него был письменный договор с работодателем, в котором указывалось, что ему должны платить 18,5 тыс. рублей в месяц (USD 560) с доплатами от объема работы и выполняемых задач. Договором предусматривалось обеспечение бесплатным питанием, жильем и средствами индивидуальной защиты.³⁷

Однако после месяца работы в ноябре Алиеву заплатили только 9,5 тыс. рублей (USD 304). К концу декабря он не получил ни копейки за полностью отработанные ноябрь и декабрь. Другим 24 работникам из его бригады также заплатили лишь частично за эти два месяца, и, по словам Алиева, 18 из них ушли. В начале февраля 2012 г. Алиев получил 35,5 тыс. рублей (USD 1 140). По его словам: «Они нам заплатили, но это даже близко не отражало нашу реальную работу».³⁸ Через несколько дней Алиев и остальные работники из его бригады ушли.

³³ Там же.

³⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Абдулатифом. Сочи, 19 апреля 2012 г.

³⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Юнусом. Сочи, 19 апреля 2012 г.

³⁶ Там же.

³⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым. Сочи, 19 апреля 2012 г.

³⁸ Там же.

Вскоре после этого Алиев и другие работники обратились в сочинский офис сети «Миграция и Право» программы Правозащитного центра «Мемориал» - российской некоммерческой организации, оказывающей помощь трудовым мигрантам, в надежде вернуть хотя бы часть заработанных денег. Представитель этой организации связался с менеджментом компании, на которую работал Алиев, и поставил вопрос о невыплате работникам заработной платы. В марте компания выплатила Алиеву и всем восьми работникам из его бригады еще по 8,8 тыс. рублей (USD 280) – только частично закрыв задолженность. По оценке Алиева, работодатель обманул его на 85,2 тыс. рублей (USD 2 635) с учетом невыплаченной зарплаты, в том числе с учетом объема работ, не перечисленных здесь подробно, и вычетов из тех сумм, которые он получал на руки.³⁹ Указанная организация помогла Алиеву и еще одному работнику из его бригады – Шакарбеку Юнусову 27 марта 2012 г. подать жалобы в российскую инспекцию труда с просьбой провести проверку.

В качестве реагирования на эту жалобу Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) 3 октября 2012 г. переслана ответ Государственной инспекции труда по г. Москве от 23 апреля 2012 г. о проведенной 2 апреля 2012 г. проверке в отношении СУ-45. В нем сообщалось, что по результатам анализа документов компании было установлено, что заработная плата в размере 18,5 тыс. рублей выплачивалась работникам в полном объеме и своевременно, в соответствии с трудовыми договорами, в ноябре – декабре 2011 г. и в январе 2012 г., а также что СУ-45 обеспечивала работников общежитием, питанием, спецодеждой и спецобувью. В ответе утверждалось, что без дополнительной документации подтвердить другие нарушения не представляется возможным.⁴⁰ В рамках проверки инспекторы не интервьюировали ни Алиева, ни Юнусова. Заявителям не известно также, опрашивались ли другие лица, например – другие работники, работавшие в то же время, для документирования других возможных нарушений.

Двое работников СУ-45 из Узбекистана, работавших на Главном медиацентре в ноябре 2011 г. – феврале 2012 г., с помощью сочинского офиса сети «Миграция и Право» программы Правозащитного центра «Мемориал» обращались в прокуратуру Краснодарского края в связи с невыплатой заработной платы и незаконным

³⁹ Там же.

⁴⁰ Копия жалобы и ответы Государственной инспекции труда по г. Москве и Федеральной службы по труду и занятости в досье Хьюман Райтс Вотч.

увольнением в июле и августе 2012 г. Сеть «Миграция и Право» программы Правозащитного центра «Мемориал» обратилось по данному вопросу в Генеральную прокуратуру, которая поручила вернуть материалы в прокуратуру Краснодарского края. На момент сдачи этого доклада в печать работники так и не получили содержательного ответа на свою жалобу.⁴¹

Отвечая на октябрьское письмо Хьюман Райтс Вотч в связи с задокументированными нами заявлениями о невыплате заработной платы в СУ-45, руководство компании заявило: «Заработанная плата выплачивается своевременно и ежемесячно по установленному ежемесячному окладу, оговоренному в трудовых договорах и приказах о приеме на работу, по согласно отработанному времени, что отражается в таблице учета рабочего времени».⁴²

Работники на строительстве Комплекса размещения СМИ при Главном медиацентре

Хьюман Райтс Вотч были проинтервьюированы трое работников, задействованных на строительстве «Комплексов зданий и сооружений для размещения представителей СМИ с уровнем сервисного обслуживания три звезды». Они заявили, что были наняты субподрядчиком – компанией «МонАрх». Эти работники приехали в Сочи в марте 2012 г. из Прикарпатья вместе с еще 13-ю украинцами. По словам двоих из них (30-летнего Максима и 32-летнего Ярослава), посредник обещал им по полторы тысячи долларов в месяц плюс бесплатное жилье и питание за работу по внутренней отделке в соответствии с их специальностью. Однако в первый день им сказали, что свободны только места на тяжелых неквалифицированных работах.⁴³

Эти работники не получили трудового договора. Они работали без выходных и в течение нескольких месяцев не получали денег. Старший группы – Виктор заявил, что их работодатель неоднократно обещал рассчитаться, поэтому они продолжали работать. «Поработаем до завтра, а там посмотрим, - говорил он Хьюман Райтс Вотч в апреле 2012 г. – Каждый день откладывали до завтра, надеялись, что заплатят».⁴⁴ После более двух месяцев каждый получил всего около USD 420 – намного меньше,

⁴¹ Копии жалоб в досье Хьюман Райтс Вотч.

⁴² Письмо генерального директора ООО «Су-45» Б.М.Леленко от 7 ноября 2012 г.

⁴³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Максимом и Ярославом. Сочи, 18 апреля 2012 г.

⁴⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Виктором. Сочи, 18 апреля 2012 г.

чем было обещано. В мае все кроме Максима уехали домой. В интервью в начале июня 2012 г. Максим утверждал, что ему выплатили еще 7 тыс. рублей (USD 225) и что он собирается оставаться на объекте в надежде получить все в полном объеме, но вернется домой, как только закончится его разрешение на работу.⁴⁵

В ноябре 2012 г. Хьюман Райтс Вотч направила руководству «МонАрх» письмо с вопросами относительно этих заявлений. В ответном письме от декабря 2012 г. генеральный директор ОАО «Концерн МонАрх» утверждал, что «сотрудники ГК [группы компаний] «МонАрх» являются основным и самым ценным ресурсом».⁴⁶ По существу поднятых Хьюман Райтс Вотч вопросов прав человека было сказано, что «в группе компаний действуют жесткие регламенты по привлечению и оформлению работников» и что «группа компаний не использует услуги посредников для привлечения рабочей силы».⁴⁷ Утверждается также, что «средний размер заработной платы квалифицированных рабочих составляет 50 тыс. руб.» и что «заработная плата выплачивается исходя из тарифной ставки/оклада, зафиксированного в трудовом договоре, ... в соответствии с действующим законодательством РФ, путем перечисления на расчетные счета работников».⁴⁸ Руководство «МонАрх» заверило нас, что «группа компаний никогда не конфискует документы, удостоверяющие личность работников», и что со всеми сотрудниками заключаются трудовые договоры.⁴⁹ Наконец, в письме отмечается, что «группа компаний принимает все необходимые меры для защиты жизни и здоровья сотрудников», обеспечивая их «форменной одеждой, средствами индивидуальной защиты, горячим питанием и проживанием».⁵⁰

В письме руководства «МонАрх» указывается на то, что упомянутые работники могли быть наняты субподрядчиком – «Инвестиционной строительной компанией» (ИСК) и что к «МонАрх» обращалась хозяйка частного отеля по вопросу оплаты их проживания, поскольку «МонАрх» якобы не заплатил ИСК, которая, в свою очередь, не смогла заплатить своим работникам.⁵¹ Проинтервьюированные нами работники не говорили о

⁴⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Максимом. Сочи, 5 июня 2012 г.

⁴⁶ Письмо генерального директора ОАО «Концерн МонАрх» С.А.Амбарцумяна от 10 декабря 2012 г.

⁴⁷ Там же.

⁴⁸ Там же.

⁴⁹ Там же.

⁵⁰ Там же.

⁵¹ Там же.

том, что работают на ИСК.⁵² Как следует из декабрьского письма руководства «МонАрх», «вопрос контроля над соблюдением субподрядной организацией норм действующего законодательства, в том числе в части оплаты труда, не входит в обязанность ГК МонАрх», и компания принимает «все разумные меры для обеспечения соблюдения прав работников, но не может нести ответственность за другие организации».⁵³

Работники компании «Новый город»

Восемь проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч работников «Нового города», занятых на объектах в Сочи в 2010 г., утверждали, что примерно с начала 2010 г. им перестали выплачивать заработную плату регулярно, а в некоторых случаях перестали выплачивать вообще. По словам Кайрата, работавшего на «Новый город» с февраля по октябрь 2010 г. включительно: «Сначала нам стали задерживать зарплату на 15 – 20 дней, потом – больше чем на месяц, потом – на несколько месяцев».⁵⁴ О серьезных проблемах с оплатой труда сообщили и двое рабочих из Узбекистана, проинтервьюированных в октябре 2010 г. Один утверждал, что ему не платят в полном объеме с апреля 2010 г.,⁵⁵ другой утверждал, что вообще не получал денег два месяца.⁵⁶

52-летний сербский рабочий Радмило Петрович рассказывал Хьюман Райтс Вотч, что работал на «Новый город» с июня 2010 г. по январь 2011 г. По его словам, за восемь месяцев он ни разу не получил заработную плату в полном объеме: «Вместо реальной зарплаты они мне только подкидывали понемногу время от времени, тысячу – другую каждый раз».⁵⁷ Петрович рассказал Хьюман Райтс Вотч, что вернулся в Сербию без денег, и жена ушла от него, уверенная, что он растратил или припрятал заработанное за восемь месяцев.⁵⁸ Милорад Ранчич из Сербии рассказывал: «Нам платили кусками. За десять дней, может, долларов 400. Потом до конца месяца – рублями, где-то по две

⁵² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Максимом, Ярославом и Виктором. Сочи, 18 апреля 2012 г.

⁵³ Письмо генерального директора ОАО «Концерн МонАрх» С.А.Амбарцумяна от 10 декабря 2012 г.

⁵⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Кайратом. Сочи, 15 марта 2011 г.

⁵⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ешматом (по телефону) 14 октября 2012 г.

⁵⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Мансуром (по телефону) 14 октября 2012 г.

⁵⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Радмило Петровичем (по телефону) 26 октября 2012 г.

⁵⁸ Там же.

тысячи рублей (USD 63) за раз. Потом, в конце месяца, когда пытаешься баланс подбить, хозяин скажет, мы, мол, такие вещи не отслеживаем, и записей таких не ведем».⁵⁹

Несколько работников заявили Хьюман Райтс Вотч, что неоднократно в 2010 г. обращались в инспекцию труда, но безрезультатно.⁶⁰ После таких письменных обращений и выступления в октябре 2010 г. 50 работников из Узбекистана, протестовавших против невыплаты заработной платы, руководство компании прибегло к мести, в том числе пригласив сотрудников Федеральной миграционной службы для проверки документов работников, после чего десятки работников, которые жаловались или выходили протестовать, были выдворены из страны.⁶¹ Сербский рабочий рассказывал Хьюман Райтс Вотч, что он и еще десять человек в декабре 2010 г. прекратили работу из-за задержек зарплаты. После этого менеджмент компании пригрозил лишить их питания, которое обеспечивалось всем работникам.⁶² Эти угрозы также более подробно описываются ниже.

Дилмурод из Узбекистана, восемь месяцев проработавший на указанную компанию и участвовавший в октябрьском выступлении, заявил, что так и не получил часть заработанного:

Все было хорошо. У меня было разрешение на работу, жилье, питание, страховка, за все оплачено. Потом нам перестали платить. Мне понемногу платили: 10 – 15 тысяч [рублей] (USD 325 - 484). Когда-то – пять тысяч [рублей] (USD 160). А после нашей демонстрации все совсем плохо стало. Когда мы пытались договориться с ними о какой-то оплате, у меня зажали 43 тысячи рублей, которые мне были должны (USD 1 360). По-плохому поступили.⁶³

⁵⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Милорадом Ранчицем (по телефону) 26 октября 2012 г.

⁶⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч по телефону с Мансуром, Ешматом (14 октября 2010 г.), Радмило Петровичем (26 октября 2012 г.)

⁶¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ешматом и Мансуром (по телефону) 14 октября 2010 г.

⁶² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Радмило Петровичем (по телефону) 26 октября 2012 г.

⁶³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Дилмуродом. Сочи, 13 марта 2011 г.

Удержание заработной платы за первый месяц

Работники на основной Олимпийской деревне и на Центральном стадионе (Олимпийский стадион «Фишт») утверждали, что у них удерживали зарплату за первый месяц. За месяц работы им платили только по окончании второго месяца. Работникам на Центральной стадионе говорили, что за первый месяц им заплатят в том случае, если они проработают до того момента, когда их отпустит «Ингеоком». В случае ухода по собственному желанию или увольнения эти деньги пропадут. 34-летний неквалифицированный рабочий из Кыргызстана Кайрат рассказал Хьюман Райтс Вотч, как эта система работала в его случае:

Почему-то зарплату начали платить со второго месяца. Работаешь август и сентябрь, а платят только в конце сентября... А за август деньги дают, когда домой уезжаешь [по завершении работы]. Так они пытаются себе страховку сделать.⁶⁴

Об этом же говорил 28-летний Памирбек из Кыргызстана, также работавший на Центральном стадионе: «Тебе платят через два месяца. Почему так делают – не знаю. Кто-то говорит, что они так подстраховаться хотят, чтобы работник не ушел».⁶⁵ Говоря об удержании зарплаты за первый месяц, работник с другого объекта заявил: «Так поступать, я думаю, неправильно. Каждый месяц должны платить. Но мы с этим ничего поделать не можем».⁶⁶ На основной Олимпийской деревне работники также утверждали, что им платили с разницей в месяц и они не знали, получают ли в итоге эту разницу.⁶⁷

Отвечая Хьюман Райтс Вотч в ноябре 2012 г., генеральный директор «Объединения «Ингеоком» утверждал, что в компании «зарботная плата выплачивается вовремя и в соответствии с условиями трудовых договоров».⁶⁸ За внеурочные рабочие часы рабочим выплачивается заработная плата по количеству отработанных им дополнительных часов».⁶⁹

⁶⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Кайратом. Сочи, 18 августа 2011 г.

⁶⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Памирбеком. Сочи, 13 марта 2011 г.

⁶⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ойбеком. Сочи, 20 августа 2011 г.

⁶⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Салимджоном и Иброхимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

⁶⁸ Письмо генерального директора ЗАО «Объединение «Ингеоком» Д.В.Соколова от 21 ноября 2012 г.

⁶⁹ Там же.

Незаконные вычеты из заработной платы

На всех объектах, где Хьюман Райтс Вотч были задокументированы нарушения, работодатели в ряде случаев производили неоговоренные вычеты из заработной платы за оформление разрешения на работу, за жилье или питание для работников или за взятие дней отдыха. Так, во время интервью Хьюман Райтс Вотч работники на Главном медиацентре утверждали, что получили разрешения на работу, однако СУ-45 удерживало с них более половины месячного заработка за разрешение и другие суммы за питание и спецодежду.⁷⁰ Один из работников заявил, что СУ-45 «делало вычеты, о которых нам никогда не говорили, в том числе за питание, за нашу спецодежду и за разрешение на работу».⁷¹ В письме Хьюман Райтс Вотч от ноября 2012 г. руководство СУ-45 утверждало, что «нарушений, связанных с получением разрешения на работу, в организации нет».⁷²

Работники, задействованные в строительстве Олимпийской деревни, также утверждали, что с них вычитали расходы на оформление разрешения на работу и других документов, необходимых для легальной работы в России.⁷³ «Все документы они готовили. Сам работодатель. А потом вычли у нас из зарплаты», - рассказывал Хьюман Райтс Вотч Иброхимджон.⁷⁴

По российскому законодательству работодатель вправе производить удержания из заработной платы в определенных случаях.⁷⁵ Однако документированные в этом докладе ситуации, как представляется, российским законодательством не предусмотрены. Более того, поскольку работодатели нанимают трудовых мигрантов без заключения с ними договора или без предоставления его копии, у работников возникают проблемы с доказыванием факта наличия трудовых отношений в суде, и поэтому они не имеют достаточных правовых каналов, чтобы оспорить такие вычеты или искать правовой защиты от нарушений, связанных с оплатой труда.

⁷⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым и Абдулатифом. Сочи, 19 апреля 2012 г.

⁷¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым. Сочи, 19 апреля 2012 г.

⁷² Письмо генерального директора ООО «Су-45» Б.М.Леленко от 7 ноября 2012 г.

⁷³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Иброхимджоном и Салимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

⁷⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Иброхимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

⁷⁵ Трудовой кодекс РФ, статьи 137-138.

Работники на различных объектах также говорили нам, что за отсутствие на рабочем месте их обычно наказывали значительными вычетами из заработной платы. Так, несколько рабочих «Ингеокома» на Центральном стадионе заявили Хьюман Райтс Вотч, что за пропуск одного дня работодатель штрафовал их на 1 – 1,5 тыс. рублей (USD 32 - 49), или эквивалент заработка более чем за день, а в ряде случаев – более чем за два дня. 43-летний Исамиддин из Кыргызстана, который на момент интервью уже несколько лет проработал в Сочи, обеспечивая жену и пятерых детей, рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Два раза меня на тысячу рублей (USD 32) штрафовали за невыход на работу. Оба раза болел. А они решили, что без уважительной причины прогулял. Вот так. Когда зарабатываешь в день 600 – 700 рублей (USD 19 - 22), а тебя за невыход штрафуют на тысячу – полторы [рублей] (USD 32 – 49) за день, по-моему, это не справедливо».⁷⁶

Другой рабочий из Кыргызстана на том же объекте рассказывал: «Меня оштрафовали на полторы тысячи рублей (USD 49) за невыход. Я просто выдохся и не пошел. Перед этим три раза выходной просил – не дали, так что я решил просто не ходить. А потом говорят: ‘Еще раз так сделаешь - уволим’».⁷⁷ Как отмечалось выше, в ответе «Ингеокома» Хьюман Райтс Вотч утверждалось, что заработная плата выплачивается своевременно и в соответствии с заключенными с работниками трудовыми договорами.⁷⁸

Аналогичным образом плотник из Узбекистана, в 2011 г. работавший на «Новый город», заявил, что «если не выходишь на работу без уважительной причины», то его и других работников штрафовали на 2 – 5 тыс. рублей (USD 65 - 162).⁷⁹ 52-летний сербский рабочий Радмило Петрович рассказывал, что когда он в 2010 г. работал на «Новый город», их штрафовали на 5% от заработка в плюс к тому, что не платили за пропущенный день. Как показано ниже, регулярных дней отдыха у работников не было.⁸⁰ Сербский маляр Милорад Ранчич, также в 2010 г. работавший на «Новый город», сообщил Хьюман Райтс Вотч, что его оштрафовали на 30% от заработка в плюс к неоплаченным трем дням: «Я на работе колено повредил. Они требовали, чтобы я

⁷⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Исамиддином. Сочи, 19 августа 2011 г. Еще один рабочий – Нодирбек также заявил, что его дважды штрафовали на 1 200 рублей (USD 38), потому что проспал, не успел на служебный автобус и не явился на смену. Интервью Хьюман Райтс Вотч с Нодирбеком. Сочи, 21 августа 2011 г.

⁷⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Абдужали. Сочи, 20 августа 2011 г.

⁷⁸ Письмо генерального директора ЗАО «Объединение «Ингеоком» Д.В.Соколова от 21 ноября 2012 г.

⁷⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Шерниёзом. Сочи, 14 марта 2011 г.

⁸⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Радмило Петровичем (по телефону) 26 октября 2012 г.

продолжал на работу ходить. В итоге пришлось мне три дня пропустить. Не оплатили, и еще штраф вкатили».⁸¹

Такие вычеты в дополнение к неоплаченному пропущенному рабочему времени в качестве санкции или наказания за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины не предусмотрены российским законодательством. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. В части оплаты в случае невыполнения работником должностных обязанностей работодатель вправе удержать заработок, соответствующий невыполненному объему работ. В случае отсутствия работника на рабочем месте в течение одного дня объем невыполненной работы будет соответствовать дневному заработку, но не более того.⁸²

Нарушения, связанные с оформлением трудовых отношений

Семеро из проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч в Сочи трудовых мигрантов заявили, что не подписывали трудовой договор перед тем, как приступить к работе, как того требует российское законодательство.⁸³ Большинство мигрантов, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч для этого доклада, действительно подписывали трудовой договор, приступая к работе на том или ином объекте. Однако, как показывают документированные в этом докладе различные нарушения и виды эксплуатации, наличие трудового договора само по себе не означало соблюдения работодателем его условий или базовых трудовых гарантий. Помимо этого, большинство трудовых мигрантов, подписывавших трудовой договор, утверждали, что им не выдавался его экземпляр и что единственный экземпляр оставался у работодателя. Российское трудовое законодательство прямо предусматривает подписание двух экземпляров трудового договора - по одному для каждой из сторон.

⁸¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Милорадом Ранчиком (по телефону) 26 октября 2012 г.

⁸² Трудовой кодекс РФ, статьи 155, 192.

⁸³ «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом». Трудовой кодекс РФ, статья 16. Трудовой кодекс определяет содержание трудового договора и требует его подписания в двух экземплярах, по одному для каждой стороны (статьи 56-62). Статья 16 признает возникновение официальных трудовых отношений между работником и работодателем и в случае фактического найма работника работодателем, если трудовой договор между ними не подписан. Однако Федеральная миграционная служба признает официальной только такую занятость трудовых мигрантов, при которой у последних имеются и разрешение на работу, и трудовой договор.

Помимо этого, этим работникам либо не давали прочитать договор перед подписанием, либо в ряде случаев они не понимали его содержание, поскольку не умели читать по-русски. Помощи в разъяснении договора не предлагалось.

Без действительного письменного трудового договора трудовой мигрант может быть обвинен в отсутствии у него легальной работы и, поскольку он официально не считается работающим, в случае с трудовыми мигрантами, со страной происхождения которых существует безвизовый режим, право трудового мигранта на пребывание в России не может быть законным образом продлено и истекает через 90 суток после въезда в страну.⁸⁴ Помимо этого, в отсутствие трудового договора работодатели нередко не исполняют других требований законодательства в отношении своих работников или правительства.

Работники, не имеющие договора, также сталкиваются с большими трудностями при доказывании в суде факта наличия трудовых отношений. При попытке искать правовую защиту от нарушений или разрешить конфликт с работодателем такой работник может столкнуться с почти непреодолимыми препятствиями. В случае обращения к властям ему грозят штраф и возможное выдворение. Более того, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) проводит полную проверку заявлений о трудовых нарушениях только при наличии у работника письменного трудового договора, а при отсутствии последнего – только в том гипотетическом случае, если работодатель признает наличие с этим работником, пусть и не оформленных, но постоянных трудовых отношений.

Незаключение письменного трудового договора

Двое рабочих из одной бригады в СУ-45 заявили, что не подписывали трудовой договор, когда приступали к работе на СУ-45 – субподрядчика на Главном медиацентре. Оба также заявили, что им не заплатили за несколько отработанных месяцев в начале 2012 г. «Договаривались на 24 тысячи рублей в месяц (USD 770). На словах. Обещали, что вот-вот заплатят. Так каждый месяц последние три месяца, и ничего», - рассказывал Хьюман Райтс Вотч Абдулатиф из Узбекистана, полгода работавший на Главном

⁸⁴ Закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», 115-ФЗ от 25 июля 2002 г., в редакции от июля 2012 г., статья 5.1.

медиацентре.⁸⁵ 30-летний Омурбек из Узбекистана, рассказывал Хьюман Райтс Вотч, что работал на Главном медиацентре в бригаде СУ-45 из 24 человек с декабря 2011 г. по конец февраля 2012 г. включительно. Трудовой договор ему так и не выдали. Вместо этого в СУ-45 ему дали ряд устных обещаний относительно заработка и условий труда.⁸⁶ В письме от ноября 2012 г. руководство СУ-45 информировало Хьюман Райтс Вотч, что «организация заключает срочные трудовые договора» с нанимаемыми работниками.⁸⁷

Двое рабочих из Узбекистана, которых Хьюман Райтс Вотч интервьюировала в 2010 г., утверждали, что работали на «Ингеоком» на Центральном стадионе, проработали уже семь недель и не подписывали договор. Без договора они не могли точно определить размер заработка. Один из них – Солих заявил: «Наверное, рублей 45 – 50 в час получится (USD 1,45 – 1,6). Думаю, где-то так».⁸⁸ Трое украинских рабочих на строительстве Комплекса размещения СМИ при Главном медиацентре также не имели трудовых договоров и, как отмечалось выше, их работодатель «МонАрх» не заплатил им за несколько недель, в результате чего большинство из этой группы были вынуждены вернуться домой без какой-либо оплаты.⁸⁹ Как отмечалось выше, «МонАрх» не обеспечил этим работникам обещанный уровень заработной платы.

Непредоставление экземпляра трудового договора

Более распространенным явлением, чем незаключение трудового договора на олимпийских объектах в Сочи, было непредоставление работодателем работнику его экземпляра трудового договора. Ряд работников различных работодателей говорили, что им никогда не предлагали взять свой экземпляр договора, а просто говорили, что перед тем, как приступить к работе, нужно подписать определенные документы. Работники, как правило, не знали или не помнили содержание договора, поскольку прочитать его им не давали времени.

Так, работники, проинтервьюированные на Центральном стадионе, утверждали, что им не давали экземпляр трудового договора, который они подписывали. 34-летний Фарход из Узбекистана рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Ну, трудовой договор есть,

⁸⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Абдулатифом. Сочи, 19 апреля 2012 г.

⁸⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Омурбеком. Сочи, 19 апреля 2012 г.

⁸⁷ Письмо генерального директора ООО «Су-45» Б.М.Леленко от 7 ноября 2012 г.

⁸⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Солихом. Сочи, 22 сентября 2010 г.

⁸⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Максимом. Сочи, 5 июня 2012 г.

но только у них [у работодателя]. У нас на руках экземпляра нет. Я не читал, что там написано. Сказали – подпиши тут, я и подписал».⁹⁰ Аналогичным образом, Искандар, который также работал на «Ингеоком» на Центральном стадионе в 2011 г., рассказывал: «Я подписал его, а что там было – не знаю. Мне даже время не дали прочитать. Сказали – подпиши, я подписал. Я только потом понял, что это мой трудовой договор был».⁹¹ Еще один трудовой мигрант, нанятый «Ингеокомом», также дал понять, что не знает, что говорится в подписанном им договоре. «Со мной договор заключали, а что там написано – не помню», - сказал 43-летний Исамиддин из Кыргызстана. – Наверно, там сказано, между кем, обязанности всякие. Думаю, так. Насчет зарплаты не знаю, прописана она там или нет. Наверно. Мне экземпляр не давали».⁹²

Четверо работников «Нового города» заявили, что не получали экземпляр трудового договора, который они подписывали с компанией. 34-летний Дилмурод из Узбекистана заявил: «Договор был, но у меня экземпляра нет. Не знаю, почему, просто не дали. Всегда один экземпляр был».⁹³

Двое трудовых мигрантов, работавших на «Ингеоком» на Центральном стадионе в 2011 г., рассказали Хьюман Райтс Вотч, что в компании объясняли нежелание давать работникам на руки экземпляр договора ссылаясь на то, что те могут его потерять.⁹⁴ «Сказали, что нам он не нужен, что еще потеряем», - сказал один из мигрантов – 26-летний Хушруз.⁹⁵

Несколько работников, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, осознавали, что непредоставление «Ингеокомом» экземпляра договора ставит работников в уязвимое положение и означает, что сам договор ничего или почти не значит. 28-летний Фаррух из Узбекистана заявил Хьюман Райтс Вотч: «Какой смысл в этом договоре? Нам-то что с него, если у нас экземпляра нет?»⁹⁶ 37-летний Искандар из Узбекистана говорил: «У меня [экземпляра] договора нет. Сначала я боялся, что нас кинут. Но они ведь платят.

⁹⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Фарходом. Сочи, 14 марта 2011 г.

⁹¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Искандаром. Сочи, 20 августа 2011 г.

⁹² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Исамиддином. Сочи, 19 августа 2011 г.

⁹³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Дилмуродом. Сочи, 13 марта 2011 г.

⁹⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Хушрузом (Сочи, 19 августа 2011 г.) и Каримом (Сочи, 20 августа 2011 г.)

⁹⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Хушрузом. Сочи, 19 августа 2011 г.

⁹⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Фаррухом. Сочи, 14 марта 2011 г.

Так что подумаешь: ‘А зачем он, этот экземпляр, если платят?’ Но, в любом случае, у каждого должен быть экземпляр. Мы реально должны знать, что там написано».⁹⁷

Другой работник «Ингеокома» - Фарход рассказал о своем уходе и о безысходности в случае нарушений, если нет трудового договора: «Если, скажем, не платят, то идти не к кому. К кому пойдешь? Большинство боится работу потерять. Здесь никто не хочет высовываться».⁹⁸

Невыполнение обязательств по договору

Даже в тех случаях, задокументированных Хьюман Райтс Вотч в Сочи, когда у трудовых мигрантов имелся письменный трудовой договор с работодателем, последний не обязательно соблюдал его условия. В равной мере наличие трудового договора не означало, что работодатель готов соблюдать соответствующее законодательство относительно оплаты труда, рабочего времени и других аспектов.

Например, Рузибой Алиев, упоминавшийся выше в разделе «Невыплата заработной платы», получил свой экземпляр трудового договора, когда работал на Главном медиацентре с октября 2011 г. по февраль 2012 г. Однако, по его словам, договор был подписан больше чем через полтора месяца после того, как они фактически приступили к работе. Помимо этого, прописанные в договоре условия на соответствовали реальному заработку, рабочему времени и другим аспектам работы.

Работодатель обманул Алиева с оплатой, заплатив ему только часть причитающегося по договору. Договором предусматривалась 40-часовая рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем с понедельника по пятницу, суббота и воскресенье – выходные. Упоминались также оплаченные дни отпуска, хотя их число не уточнялось. Как подробнее описано ниже, Алиев рассказал Хьюман Райтс Вотч, что в действительности работал сменами по 12 часов и имел только редкие выходные за почти четыре месяца.⁹⁹ Точно такая же ситуация была и у еще одного рабочего из той же бригады.¹⁰⁰

⁹⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Искандаром. Сочи, 20 августа 2011 г.

⁹⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Фарходом. Сочи, 14 марта 2011 г.

⁹⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым. Сочи, 19 апреля 2012 г. Во время интервью Хьюман Райтс Вотч ознакомилась с содержанием договора.

¹⁰⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Шакирбеком Юнусовым. Сочи, 19 апреля 2012 г.

Трудности с пониманием договора

В ряде случаев работники, которые подписывали трудовой договор, не понимали его условий, поскольку не владели в достаточной степени русским языком, а помощь в разъяснении им никто не предлагал. Такая ситуация имела место как в случаях, когда работникам выдавался экземпляр договора, так и в случаях, когда этого не происходило. Например, трудовой мигрант из Узбекистана, работавший на одного из субподрядчиков на основной Олимпийской деревне, заявил, что у него был экземпляр договора – подписанный обеими сторонами, с печатью. Однако он не мог понять его содержание из-за плохого знания русского. Перевести договор ему никто не предложил. «У меня тоже есть договор. Страницы три-четыре, с подписями и печатью. Что там написано, я не читал... Я русский плохо знаю, так что не читал договор этот», - рассказывал Хьюман Райтс Вотч Иброхимджон.¹⁰¹ Рабочий на Центральном стадионе также сказал Хьюман Райтс Вотч, что не смог прочитать договор, который он подписал с представителями «Ингеокома»: «У меня есть договор. Я его подписал. И экземпляр есть. Что там – я не читал. Не умею по-русски читать».¹⁰²

Удержание документов, удостоверяющих личность, непредоставление разрешения на работу

Хьюман Райтс Вотч зафиксировано, что некоторые работодатели оставляли у себя паспорта работников и их разрешения на работу якобы в качестве страховки от перехода работника к другому работодателю. По российскому законодательству любой иностранный работник должен иметь разрешение на работу, которое он может получить либо самостоятельно, либо через работодателя. Хьюман Райтс Вотч также были описаны три случая, когда работодатель отбирал у работников паспорта. Удержание любых документов, удостоверяющих личность, является незаконным.

Максим и Ярослав – квалифицированные строительные рабочие из Украины, прибывшие в Сочи в марте 2012 г. и приступившие к работе на центре размещения представителей СМИ, заявили, что работодатель забрал у них паспорта. «У нас не было ни договоров, ни разрешений на работу. Паспорта у нас отобрали, - рассказывал Максим. – Обещали помочь с разрешением на работу, но мы ничего не получили. Все, что у меня есть из

¹⁰¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Иброхимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹⁰² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рустамджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

официальных документов, – это пропуск на стройку». В результате они ощущали себя в ловушке без серьезных шансов на урегулирование ситуации. «Мы приехали сюда за две с лишним тысячи километров и оказались в полном бардаке», - говорил Максим.¹⁰³

30-летний Омурбек из Узбекистана рассказал Хьюман Райтс Вотч, что когда начал в 2012 г. работать одной из сочинских строек, не связанных с Олимпиадой, сотрудник компании-работодателя отобрал у него паспорт. В результате Омурбек ощущал себя в ловушке и хотел подыскать себе другую работу: «Без паспорта куда пойдешь? Без паспорта я никто. В конце концов упробил их, чтобы отдали, и ушел».¹⁰⁴

Двое сербских работников компании «Новый город» заявили, что компания в течение первых нескольких месяцев удерживала их паспорта.¹⁰⁵ Для Радмилы Петровича, работавшего на «Новый город» восемь месяцев с июня 2010 г., это обернулось ощущением западни, особенно в ситуации, когда ему к тому же не платили заработную плату: «Ситуация тяжелая была, потому что регулярно зарплату не платили, или вообще реальных денег. Но я ничего не мог поделаться, потому что паспорт – у них, и денег нет. Выбора не оставалось – только дальше работать».¹⁰⁶

Многочисленные рабочие на Центральном стадионе говорили Хьюман Райтс Вотч, что «Ингеоком» удерживал их разрешения на работу – якобы в качестве меры принуждения, чтобы не дать работникам уйти к другому работодателю по уже имеющемуся разрешению. Так, 18-летний трудовой мигрант из сельской местности в Узбекистане рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Мне показали разрешение на работу, потом сделали копию и отдали ее мне. Оригинал они [работодатель] оставили у себя. Сказали, чтобы я не сбежал в другое место».¹⁰⁷ Кайрат – трудовой мигрант из Кыргызстана, работавший на «Ингеоком», рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Они оригинал разрешения на работу у себя оставляют, а нам копию выдают. Боятся, что человек на другое место уйдет. Но это, по-моему, неправильно».¹⁰⁸ Исамиддин из Кыргызстана, работавший на Центральном стадионе, сказал, ему позволили оставить разрешение у себя – вероятно, в силу

¹⁰³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Максимом. Сочи, 18 апреля 2012 г.

¹⁰⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Омурбеком. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹⁰⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч (по телефону) с Милорадом Ранчицем и Радмило Петровичем 26 октября 2012 г.

¹⁰⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (по телефону) с Радмило Петровичем 26 октября 2012 г.

¹⁰⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Алмазом. Сочи, 19 августа 2012 г.

¹⁰⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Кайратом. Сочи, 18 августа 2011 г.

возраста: «У меня разрешение на работу на руках. У кого-то – копия. Мне уже не 20 лет, так что мне доверяют [что не уйду в другое место]». ¹⁰⁹

В письме Хьюман Райтс Вотч в ноябре 2012 г. руководство «Ингеокома» утверждало, что «в нашей компании не практикуется удержание паспортов и иных документов рабочих» и что она «ведет свою деятельность на территории Российской Федерации строго в соответствии с законодательством РФ и международными правовыми актами». ¹¹⁰

Избыточная продолжительность рабочего времени при недостаточных выходных

Описания трудовыми мигрантами режима работы на целом ряде различных строительных объектов отличались единообразием. Все трудовые мигранты, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч в Сочи, утверждали, что работали подолгу и почти без выходных. На объектах практиковался сменный режим по 12 часов, с началом первой смены в 8 утра, второй - в 8 вечера. На еду и переодевание в начале и в конце работы отводился один час. Работа продолжалась семь дней в неделю по несколько недель подряд с одним выходным раз в две недели. В отдельных случаях, документированных Хьюман Райтс Вотч, люди работали по много недель или месяцев вообще без выходных или с очень редкими выходными.

По российскому законодательству продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов – за исключением определенных обстоятельств, когда работнику должны выплачиваться сверхурочные. Работнику полагается, как минимум, один выходной в неделю, а также отдых в праздничные дни и оплаченный отпуск. ¹¹¹ Как утверждалось выше, в нарушение российского законодательства работников за отсутствие на рабочем месте наказывали вычетом из зарплаты заработка, превышающего дневной, а иногда и двухдневный.

Все работники «Ингеокома» на Центральном стадионе, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что работают 12-часовыми сменами семь дней в неделю с примерно часом на еду и переодевание до и после работы и с одним

¹⁰⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Исамиддином. Сочи, 19 августа 2011 г.

¹¹⁰ Письмо генерального директора ЗАО «Объединение «Ингеоком» Д.В.Соколова от 21 ноября 2012 г.

¹¹¹ Трудовой кодекс РФ, статьи 91, 111-115.

выходным раз в две недели. В письме Хьюман Райтс Вотч в ноябре 2012 г. руководство «Ингеокома» отдельно не комментировало вопросы рабочего времени, ограничившись заявлением о том, что компания «ведет свою деятельность ... строго в соответствии с законодательством РФ».¹¹²

Оба работника на основной Олимпийской деревне, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, также утверждали, что работают 12-часовыми сменами семь дней в неделю с часом на еду и переодевание до и после работы. Сверхурочных им не платили. Раз в две недели у них был неоплачиваемый выходной.

Рузибой Алиев, работавший на Главном медиацентре, утверждал, что у него и других работников в договоре была указана 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными, однако он и еще 28 человек в его бригаде работали сменами с восьми до восьми по несколько недель подряд.¹¹³ Алиев заявил, что за почти четыре месяца у него было только пять выходных.¹¹⁴ Рабочий из его бригады аналогичным образом заявил, что у него было только четыре выходных.¹¹⁵

Работники компании «Новый город» сообщали о таком же графике сменами по 12 часов, хотя некоторые также рассказывали, что периодически от них требовали отрабатывать 14-часовой день с меньшим числом выходных ежемесячно, без какого-либо определенного графика дней отдыха.¹¹⁶ 23-летний рабочий из Узбекистана, который сообщил Хьюман Райтс Вотч, что работал на одной из олимпийскихстроек, но отказался назвать объект, опасаясь последствий, утверждал, что за полгода работы у него был только один выходной.¹¹⁷

Вопреки периодически озвучиваемому в дискуссиях о трудовой миграции мнению о том, что мигранты готовы работать сверхурочно, будучи заинтересованными в максимальном заработке, работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч на сочинских объектах, утверждали, что для них 12-часовые смены и нехватка выходных

¹¹² Письмо генерального директора ЗАО «Объединение «Ингеоком» Д.В.Соколова от 21 ноября 2012 г.

¹¹³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹¹⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹¹⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Бурхоном. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹¹⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч (по телефону) с Милорадом Ранчицем и Радмило Петровичем 26 октября 2012 г.

¹¹⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Зульфиконом Сочи, 21 сентября 2010 г.

были изматывающими и что они шли на это не по своей воле, особенно с учетом сложности и тяжести выполняемой работы и интенсивности труда, которую ожидали от них их работодатели.

Так, 22-летний трудовой мигрант из Узбекистана Салимджон, работавший на основной Олимпийской деревне, рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Работа очень, реально очень, тяжелая. Никакого отдыха. Реально тяжело. Платят копейки, а что поделаешь? Все как-то пытаются продержаться. Ни минуты не дают – перекурить, передохнуть».

¹¹⁸Абдураззок из Узбекистана, больше полугода работавший на «Ингеоком» на Центральном стадионе, рассказывал: «Наверное, только год поработаю, потом уйду, когда разрешение на работу кончится. Работа правда тяжелая. Да еще за такие деньги. Отдохнуть почти не удастся».¹¹⁹ 27-летний Хатамджан, также работавший на «Ингеоком» на Центральном стадионе, рассказывал: «Это фактически одно и то же – твоя работа и твоя жизнь. Ничего хорошего нет. Работа – дом – работа. И все. После работы сил нет даже телевизор посмотреть. Выжатый совсем».¹²⁰

Работники неизменно говорили Хьюман Райтс Вотч, что для них одного выходного раз в две недели было недостаточно, чтобы восстановить силы, и что они обычно проводили этот день дома или спали. 32-летний Ойбек из Кыргызстана так описывал свои выходные: «В выходной не идешь никуда. Отсыпаясь. Весь день спишь. Иначе невозможно столько часов отрабатывать».¹²¹ Сарварбек, который на момент интервью Хьюман Райтс Вотч в июне 2012 г. почти четыре месяца отработал на «Ингеоком» на Центральном стадионе, заявил: «Отдыхаем один день каждые две недели. Весь день спим».¹²² 25-летний Тохирджон из Таджикистана, работавший на Центральном стадионе, заявил: «Мы отдыхаем только два дня в месяц. Я в свои выходные гуляю по городу или в парке. Полдня сплю. Реально нужно силы восстановить».¹²³

Как описывалось выше, за отсутствие на рабочем месте работникам грозили финансовые санкции, если работодатель посчитает причину неуважительной.

¹¹⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Салимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹¹⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Абдураззоком. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹²⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Хатамджаном. Сочи, 22 августа 2011 г.

¹²¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ойбеком. Сочи, 20 августа 2011 г.

¹²² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Сарварбеком. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹²³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Тохирджоном. Сочи, 21 августа 2011 г.

Неудовлетворительные условия питания и проживания

Многие трудовые мигранты, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказывали о скученности в предоставляемом работодателем жилье и о питании, которое не соответствовало длительной и тяжелой работе, которую они должны были выполнять. Во всех случаях жилье и питание предоставлялись работникам в рамках «соцпакета». В договорах с подрядчиками «Олимпстрой», как утверждает, указывает, что последние должны обеспечивать надлежащие «условия труда, проживания, питания».¹²⁴

Скученность проживания, как та, о которой рассказывали работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, не обеспечивает никакой или почти никакой приватности и может приводить к антисанитарии. Это тем более актуально в ситуациях, когда сотни работников размещались в индивидуальном доме на одну семью с одним туалетом в доме или на улице на всех проживающих работников.

Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам в своем замечании общего порядка о праве на достаточное питание определяет последнее как «наличие продовольствия, которое по своему количеству и качеству позволяет удовлетворять потребности людей в рационе питания, не содержащем вредных веществ и приемлемом для конкретной культуры».¹²⁵ Комитет разъясняет, что «пищевые потребности предполагают наличие в пищевом рационе как таковом набора питательных веществ для физического и умственного роста, развития и поддержания здоровья, а также физической активности, которые удовлетворяют физиологические потребности человека ... и соответствуют полу и роду занятий».¹²⁶

Работники на Центральном стадионе утверждали, что генподрядчик на этом объекте - «Ингеоком» селил их в частном секторе в Адлере. Нередко несколько десятков человек размещались в индивидуальном доме на одну семью с одной ванной или туалетом на улице. Например, Искандар описывал битком набитую комнату, в которой их было 14 человек, - в индивидуальном доме на одну семью, переполненном трудовыми

¹²⁴ ГК «Олимпстрой». Нефинансовый отчет за 2010 г. «Об устойчивости развития и экологической ответственности», стр. 64; 26 декабря 2011 г., http://www.sc-os.ru/common/upload/Olimpstroy_GO_20101.pdf.

¹²⁵ Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. Замечание общего порядка № 12 - Право на достаточное питание (статья 11). E/C.12/1999/5 (1999), п. 8.

¹²⁶ Там же, п. 9.

мигрантами: «В этом доме – человек двести. 14 мужиков живут в одной комнате шесть на шесть [36 кв.м]. Как в бараке».¹²⁷ Другой рабочий аналогичным образом рассказывал Хьюман Райтс Вотч, как «Ингеоком» поселил его в числе около 150 человек в индивидуальном доме на одну семью с одной ванной. В его комнате жили еще до 12 рабочих.¹²⁸

По словам ряда работников на Центральном стадионе, питание, которым они обеспечивались, не соответствовало интенсивности и сложности работы, которую они должны были выполнять. Например, один из рабочих рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Работа и питание не соответствуют друг другу. ‘Но мы вас, по крайней мере, кормим’, - так нам говорят».¹²⁹ Хатамджан, также работавший на Центральном стадионе, так описывал питание: «Кормежка средняя. Мяса маловато: больше курица, макароны, картошка. Кое-то мы сами себе дополнительно готовим».¹³⁰ 18-летний рабочий из Узбекистана рассказывал: «Нас кормят макаронами, маслом, рисом, картошкой, фасолью. Мяса совсем мало. Нам уже все готовое приносят. Мясо сами покупаем».¹³¹ В письме Хьюман Райтс Вотч в ноябре 2012 г. руководство «Ингеокома» отдельно не комментировало вопросы питания или жилья, которыми обеспечиваются работники.¹³²

Работники на Главном медиацентре, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что в СУ-45 им обещали жилье и питание в рамках «соцпакета». Работники размещались в общежитии рядом со стройкой, в переполненных комнатах. Рузибой Алиев заявил, что они жили вдесятером в комнате площадью 16 кв. м.¹³³ По его словам, хотя в СУ-45 обещали питание и жилье в рамках «соцпакета», с него удержали за еду и место в общежитии 6 150 рублей (USD 196), или заработок больше чем за полторы недели.¹³⁴ Отвечая Хьюман Райтс Вотч на поставленные в связи с этим вопросы, руководство СУ-45 утверждало, что «проживание в общежитии, питание и обеспечение

¹²⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Искандаром. Сочи, 20 августа 2011 г.

¹²⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Кайратом. Сочи, 18 августа 2012 г.

¹²⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рустамджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹³⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Хатамджаном. Сочи, 22 августа 2011 г.

¹³¹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Алмазом. Сочи, 18 августа 2011 г.

¹³² Письмо генерального директора ЗАО «Объединение «Ингеоком» Д.В.Соколова от 21 ноября 2012 г.

¹³³ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Рузибоем Алиевым. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹³⁴ Там же.

спецодеждой и спецобувью обеспечивается за счет работодателя, что подтверждается соответствующими документами». ¹³⁵

Работники на основной Олимпийской деревне утверждали, что питание и жилье предоставлялись в рамках «соцпакета». Рабочий из Узбекистана так описывал условия проживания:

Жилье? Это место на койке. По 8 – 12 мужиков в комнате. Летом жарко и душно, терпеть невозможно. Зимой получше: жить можно, только реально устает от постоянного запаха пота. ¹³⁶

Салимджон, также работавший на этом объекте, заявил, что в его комнате 10 – 16 человек. ¹³⁷ Рабочий из Таджикистана на одном из олимпийских объектов, отказавшийся назвать свое имя Хьюман Райтс Вотч, опасаясь последствий, утверждал, что в индивидуальном доме на одну семью с одной ванной размещалось около 200 человек, в каждой комнате – до 16. ¹³⁸

В интервью Хьюман Райтс Вотч трудовые мигранты, работавшие в Сочи на объектах компании «Новый город», утверждали, что размещаются на втором этаже фабрики, как правило – по восемь человек в комнате, не предназначенной под жилье. Рабочий из Сербии описывает условия: «Нас было шестеро в одной комнате. Спали на голом матрасе и голой подушке. У некоторых сыпь на коже выскочила. Антисанитария полная. Мы много жаловались, в конце концов какое-то белье выдали». ¹³⁹ Относительно питания, по словам одного работника: «Кормили обычно так себе. В основном - рис. Еще давали суп, макароны, хот-доги, главным образом». ¹⁴⁰ Работники утверждали, что такой рацион был недостаточным, чтобы поддерживать силы с учетом тяжести выполняемой работы.

¹³⁵ Письмо генерального директора ООО «Су-45» Б.М.Леленко от 7 ноября 2012 г.

¹³⁶ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Иброхимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹³⁷ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Салимджоном. Сочи, 6 июня 2012 г.

¹³⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Ховаром. Сочи, 22 августа 2011 г.

¹³⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Радмило Петровичем (по телефону) 26 октября 2012 г.

¹⁴⁰ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Милорадом Ранчицем (по телефону) 26 октября 2012 г.

Последствия для трудовых мигрантов в случае протеста против нарушений

Как отмечалось выше, несколько трудовых мигрантов, работавших на компанию «Новый город» на строительстве двух курортных объектов, один из которых входит в программу подготовки Олимпиады, заявили Хьюман Райтс Вотч, что с апреля 2010 г. им перестали в полном объеме выплачивать заработную плату. 5 октября 2010 г. около 50 трудовых мигрантов из Узбекистана вышла на демонстрацию в Сочи, протестуя против задержек с оплатой. Перед этим работники жаловались на проблемы с оплатой в российскую инспекцию труда. После этих обращений и акции протеста руководство «Нового города» отправило несколько десятков работников домой и угрожало работникам выдачей Федеральной миграционной службе. По словам одного из работников, у некоторых не было всех необходимых документов для легальной работы в России: отчасти это было следствием действий или бездействия «Нового города», отчасти – самих работников. Эти работники оказывались особенно уязвимыми для мести со стороны работодателя, поскольку по российскому законодательству в случае нарушения миграционных норм работник может быть оштрафован и выдворен из страны. Работодателю также грозит штраф за незаконный найм трудовых мигрантов.¹⁴¹

Хьюман Райтс Вотч было проведено интервью с Мансуром – рабочим из Узбекистана, который был задержан после его участия в октябрьской демонстрации и содержался в спецприемнике МВД для мигрантов в Адлере в ожидании выдворения. Мансур заявил, что после демонстрации 5 октября уже были выдворены около 60 рабочих. Перед этим никто из них не получил полный расчет. Мансур считает, что это компания «Новый город» сообщила ФМС о проблемах с его документами на право работы.¹⁴²

После обращения Хьюман Райтс Вотч к руководству ФМС «Новый город» выплатил Мансуру 60 тыс. рублей (USD 1 900), однако удержал с него 20 тыс. рублей (USD 632) в

¹⁴¹ Иностранец, работающий без разрешения на работу, может быть оштрафован на сумму от 2 до 5 тыс. рублей (USD 64 - 159) с административным выдворением из страны или без такового. Кодекс РФ об административных правонарушениях, статья 18.10. Работодателю за привлечение иностранного работника в отсутствие у того разрешения на работу, также грозит штраф. Для граждан он составляет от 2 до 5 тыс. рублей (USD 64 - 159), для должностных лиц – от 20 до 50 тыс. рублей (USD 635 – 1 588), для юридических лиц – от 250 до 800 тыс. (USD 7 940 – 25 404) рублей либо административное приостановление деятельности на срок до 90 дней. Кодекс РФ об административных правонарушениях, статья 18.15.

¹⁴² Интервью Хьюман Райтс Вотч с Мансуром (по телефону) 14 октября 2010 г.

счет расходов, включая оформление разрешения на работу и других документов.¹⁴³ По словам Мансура, причитающиеся им деньги получили и трое других трудовых мигрантов, также задержанных после участия в демонстрации и содержавшихся вместе с Мансуром в спецприемнике. Все они были выдворены в Узбекистан 21 октября 2010 г.¹⁴⁴

Группа из 11 сербских рабочих, также работавших на «Новый город» в тот же период, в декабре 2011 г. остановили работу из-за задержек с оплатой. Один из них – Радмило Петрович рассказывал Хьюман Райтс Вотч: «Как мы бросили работу – тогда-то и начались настоящие проблемы. Нам пригрозили, что не будут в столовую пускать и талоны на питание давать не будут. Когда денег и так совсем мало платят – это серьезная угроза была».¹⁴⁵ Эти работники также жаловались в инспекцию труда. «Мы ходили в трудовую инспекцию в Сочи, пытались жаловаться, - рассказывал Петрович. - Но чиновникам, похоже, наплевать было. Хотя, вроде бы, они тоже в курсе были. Никакого понимания с их стороны. ‘Хотите – уезжайте домой,’ – вот и весь ответ».¹⁴⁶

После вмешательства сербской НПО ASTRA генеральный менеджер «Нового города» заявил работникам, что им все выплатят и что после этого они могут ехать домой. Однако Петрович заявил Хьюман Райтс Вотч следующее: «Нам обещали, что мы получим все, что заработали. А мы ничего не получили. Они сказали: ‘Вы не выполняли условия договора. Не работали, как положено.’ А это они на самом деле договор не соблюдали».¹⁴⁷ «Новый город» не ответил на письмо Хьюман Райтс Вотч по этим заявлениям, которое мы направляли в компанию в ноябре 2012 г.

Работники СУ-45 на Главном медиацентре, в том числе Омурбек и другие члены его бригады, пытались обсуждать проблемы с оплатой труда с руководством компании, однако менеджмент отказался разговаривать с ними. В итоге, по словам Омурбека, работодатель предложил бригаде из 24 человек уволиться из-за настойчивых требований работников оплатить уже выполненный объем и их нежелания продолжать

¹⁴³ Там же. Как отмечалось выше, такие вычеты не предусмотрены российским законодательством об оплате труда.

¹⁴⁴ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Мансуром (по телефону) 21 октября 2010 г.

¹⁴⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Радмило Петровичем (по телефону) 26 октября 2012 г.

¹⁴⁶ Там же.

¹⁴⁷ Там же.

работу без оплаты.¹⁴⁸ Еще один работник СУ-45 на Главном медиацентре заявил Хьюман Райтс Вотч, что компания выгнала их из общежития, предоставленного в рамках «соцпакета», после того как он и другие работники стали жаловаться на невыплату заработной платы.¹⁴⁹ В своем письме от ноября 2012 г. с детальными ответами по целому ряду вопросов относительно обращения СУ-45 с работниками на Главном медиацентре руководство компании оставило указанные заявления без комментариев.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Омурбеком. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹⁴⁹ Интервью Хьюман Райтс Вотч с Акрамом. Сочи, 19 апреля 2012 г.

¹⁵⁰ Письмо генерального директора ООО «Су-45» Б.М.Леленко от 7 ноября 2012 г.

III. Роль компаний – участников строительства для Олимпиады-2014

Госкорпорация «Олимпстрой»

ГК «Олимпстрой», созданная для реализации программы строительства олимпийских объектов и инфраструктуры в Сочи, выполняет функции ответственного исполнителя и координатора девелоперских и строительных проектов на объектах, названных в этом докладе, и в отношении многих других структур и строительных проектов.¹⁵¹

Госкорпорацией заявлен ряд публичных обязательств в области трудовых гарантий на объектах олимпийской программы. В ее нефинансовом отчете за 2010 г. «Об устойчивости развития и экологической ответственности» указывается, что госкорпорация «поддерживает высокий уровень охраны труда, трудовых и социальных гарантий, предоставляемых работникам подрядных организаций на стройплощадках».¹⁵² В отчете также приводятся детали проектной документации по каждому объекту и требования к безопасности труда и соблюдению социальных и трудовых гарантий, предъявляемые к подрядным организациям в соответствии с российским законодательством. В договорах с подрядчиками «Олимпстрой» указывает, что последние должны обеспечивать «безопасные условия труда», а также надлежащие «условия труда, проживания, питания, бытового и медицинского обслуживания привлекаемых работников», причем подрядчик «несет ответственность за нарушение указанных требований».¹⁵³ Более того, «подрядчик гарантирует, что любой субподрядчик, привлеченный к выполнению работ от лица подрядчика, выполняет их в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами подрядчика и заказчика».¹⁵⁴

¹⁵¹ «Деятельность Государственной корпорации «Олимпстрой» основана на реализации Программы строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического курорта». См.: <http://www.sc-os.ru/ru/activity/>. Информация об упоминаемых в докладе объектах приводится в разделе «Программа строительства» на сайте «Олимпстроя» под №№ 12, 15, 17, 182: <http://www.sc-os.ru/ru/activity/programm/>.

¹⁵² ГК «Олимпстрой». Нефинансовый отчет за 2010 г. «Об устойчивости развития и экологической ответственности», 26 декабря 2011 г., стр. 63, http://www.sc-os.ru/common/upload/Olimpstroy_GO_20101.pdf.

¹⁵³ ГК «Олимпстрой». Нефинансовый отчет за 2010 г. «Об устойчивости развития и экологической ответственности», стр. 64.

¹⁵⁴ Там же.

Представители Хьюман Райтс Вотч встречались с руководством «Олимпстроя» в июне 2010 г. и в июле 2012 г. для обсуждения результатов наших исследований нарушений прав трудовых мигрантов и других вопросов прав человека, связанных с подготовкой к сочинской Олимпиаде. В июле 2012 г. нам сообщили, что в 2010 г. в госкорпорации создана собственная служба по вопросам охраны труда, работающая во взаимодействии с краснодарской краевой инспекцией труда, которая осуществляет надзор за соблюдением Трудового кодекса как в Сочи, так и на остальной территории края. Наши собеседники утверждали, что корпоративная служба «проводит регулярные необъявленные проверки на различных объектах в интересах обеспечения соблюдения всех трудовых норм».¹⁵⁵

Одновременно чиновники госкорпорации предпочитали дистанцироваться от ответственности за обращение с работниками, привлекаемыми субподрядчиками на олимпийские объекты, ссылаясь на то, что между «Олимпстроем» и такими работниками существует несколько уровней договорных отношений. Они считают, что «Олимпстрой» располагает ограниченными возможностями вмешательства для исправления ситуации с нарушениями, которые касаются привлекаемых субподрядчиками трудовых мигрантов, - вмешиваясь только в случаях, когда «что-то действительно серьезное случается». В качестве примера нам приводили ситуацию с женщиной, у которой была договоренность с субподрядчиком о размещении трудовых мигрантов на ее площади, но которая не получала денег из-за того, что самим работникам не платили.¹⁵⁶

По письму Хьюман Райтс Вотч с изложением документированных в этом докладе нарушений в отношении трудовых мигрантов вице-президент «Олимпстроя» Виктор Прядеин направил нам ответ, в котором указывалось, что целый ряд российских правительственных структур, включая прокуратуру, инспекцию труда и Федеральную миграционную службу, «постоянно контролируют, проводя проверки», «соблюдение российского законодательства, регулирующего, в том числе, вопросы, касающиеся защиты прав, включая трудовые, всех сотрудников, занятых в олимпийском строительстве».¹⁵⁷

¹⁵⁵ Интервью Хьюман Райтс Вотч с вице-президентом ГК «Олимпстрой» Виктором Прядеиным и другими должностными лицами. Москва, 10 июля 2012 г.

¹⁵⁶ Там же.

¹⁵⁷ Письмо вице-президента ГК «Олимпстрой» Виктора Прядеина от 5 декабря 2012 г.

В письме подтверждалось наличие в госкорпорации «департамента инспекционного контроля», который совместно с другими государственными органами проводит проверки соблюдения норм пожарной безопасности и охраны труда. В 2011 – 2012 гг. этой службой было проведено более 1 300 проверок, в ходе которых чаще всего выявлялись вопросы техники безопасности, в том числе связанные со спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты, а также другие вопросы техники безопасности.¹⁵⁸ Информация о выявленных нарушениях передается в соответствующие государственные ведомства «для принятия решений о применении соответствующих санкций».¹⁵⁹ В письме не уточняется, сколько нарушений было выявлено в ходе проверок за указанный период. В 2011 – 2012 гг. «Олимпстрой» получил всего пять индивидуальных обращений от «граждан», все – по вопросам выплаты заработной платы. «Заявления были рассмотрены в индивидуальном порядке и обязательства со стороны работодателя были выполнены в полном объеме».¹⁶⁰

В письме также отмечалось, что на всех олимпийских стройках размещены крупные щиты с указанием номеров телефонов «Олимпстроя», прокуратуры и руководства компании – генерального подрядчика, поэтому «любой работник, считающий, что его права были нарушены», может позвонить по любому из этих номеров и изложить свои претензии.¹⁶¹

Компании, участвующие в строительстве Центрального стадиона

Центральный стадион, или Олимпийский стадион «Фишт», представляет собой большую арену на 40 тыс. мест в прибрежном кластере, где будут проходить церемонии открытия, награждения и закрытия Олимпийских и Паралимпийских игр. В последующий период стадион станет местом проведения матчей национальной сборной России по футболу, тренировочным спортивным центром, а также будет служить для проведения массовых развлекательных мероприятий и шоу.¹⁶²

¹⁵⁸ Там же.

¹⁵⁹ Там же.

¹⁶⁰ Там же.

¹⁶¹ Там же.

¹⁶² См. сайт Оргкомитета «Сочи-2014»: «Гора Фишт ... входит в число наиболее ... известных вершин [Кавказа] ... [Зрители на стадионе смогут] рассмотреть гору от подножия до пика», http://www.sochi2014.com/games/places/objects/sea/central_stadium/.

Генеральным подрядчиком строительства выступает «Объединение «Ингеоком» - российская строительная компания, основанная в 1989 г. Компания позиционирует себя как одного из лидеров отрасли в России, на счету которого – более 200 проектов в стране и за рубежом, включая городскую транспортную инфраструктуру, жилье и культурные объекты.¹⁶³ На сайте компании декларируется ее приверженность социальной ответственности, которая определяется как участие в благотворительных проектах, однако при этом не уточняется, признает ли компания свою ответственность в области прав человека и существуют ли у нее соответствующие политика и процедуры.¹⁶⁴ В октябре 2012 г. мы направляли «Ингеокому» письмо по вопросам нарушений и эксплуатации в отношении трудовых мигрантов на Центральном стадионе, которые документированы в этом докладе.

Хьюман Райтс Вотч был получен ответ «Ингеокома» из одной страницы, подписанный генеральным директором и датированный 21 ноября 2012 г. В нем утверждается, что компания «ведет свою деятельность ... строго в соответствии с законодательством РФ и международными правовыми актами, как в сфере строительства, так и сфере соблюдения и защиты прав граждан», а также «строго соблюдает предписания федеральных законов и постановлений правительства РФ по защите прав трудовых мигрантов».¹⁶⁵ Руководство компании также утверждает, что «Ингеоком», как генеральный подрядчик олимпийских объектов в Сочи, «несет полную ответственность за соблюдением трудового законодательства своими субподрядчиками».¹⁶⁶ Нас информировали, что отдел по охране труда и технике безопасности «регулярно проводит проверки соблюдения прав трудовых мигрантов, сообщает руководству нашей компании, после чего проводятся мероприятия по урегулированию спорной ситуации». «Любые возникающие разногласия между рабочими и работодателями решаются оперативно, с применением трудовых норм, установленных на территории РФ».¹⁶⁷

В отношении конкретных проблем, поднимавшихся Хьюман Райтс Вотч, как они изложены в этом докладе и в октябрьском письме в «Ингеоком», руководство компании заявило, что ему «неизвестно о случаях нарушения прав рабочих описанных

¹⁶³ Корпоративный сайт, раздел «О компании», <http://www.engeocom.ru/About>.

¹⁶⁴ Корпоративный сайт, раздел «Социальная ответственность», <http://www.engeocom.ru/Page/Social>.

¹⁶⁵ Письмо генерального директора ЗАО «Объединение «Ингеоком» Д.В.Соколова от 21 ноября 2012 г.

¹⁶⁶ Там же.

¹⁶⁷ Там же.

в Вашем письме», что «анонимные сообщения о каких-либо нарушениях трудового законодательства мы не получали и, соответственно, не можем их комментировать».¹⁶⁸

В июне 2012 г. в отношении «Ингеокома» (в числе ряда компаний – участников реализации программы олимпийского строительства, включая «Олимпстрой») Министерством внутренних дел было возбуждено уголовное дело о попытке хищения бюджетных средств путем необоснованного завышения сметы.¹⁶⁹

Проект-менеджером объекта является швейцарская Botta Management Group AG, специализирующаяся на девелоперских проектах крупных и сложных строительных объектов, в том числе для чемпионатов мира и Олимпийских игр, а также жилой, торговой и коммерческой недвижимости.¹⁷⁰ Как следует из информации на корпоративном сайте, Botta Management Group выиграла конкурс на управление всем проектом Центрального стадиона, включая технико-экономическое обоснование, проектные и подготовительные работы.¹⁷¹ Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить какую-либо публичную информацию об отношении компании к обязательствам в области прав человека и наличии у нее соответствующих корпоративных политики и процедур.

В октябре 2012 г. мы направляли Botta Management Group письмо относительно проблем на Центральном стадионе, описанных в этом докладе. В ответном письме указывалось, что генеральный подрядчик «Ингеоком» «уделяет пристальное внимание соблюдению принципов прав человека в отношении как трудовых мигрантов, так и всех участников проекта» и что деятельность «Ингеокома» «соответствует общепризнанным международным актам, национальному законодательству и правилам».¹⁷² В письме также отмечалось, что уважение трудовых и других прав «постоянно отслеживается и контролируется, посредством плановых и внеплановых проверок, профильными контрольно-надзорными органами Российской Федерации»,

¹⁶⁸ Там же.

¹⁶⁹ Александра Ермакова. «Олимпийские стройки получили первые уголовные дела». «Известия», 9 августа 2012 г., <http://izvestia.ru/news/532535>.

¹⁷⁰ Botta Management Group, <http://www.bottamanagement.com/htm/portfolio.htm>.

¹⁷¹ Botta Management Group, “Central Stadium, 2014 Winter Olympic Games, Sochi, Russia,” <http://www.bottamanagement.com/htm/portfolioslide.htm?pid=1&sid=13>. Botta Management Group также участвовала в предпроектных разработках по Ледовому дворцу «Большой» вместимостью 12,5 тыс. человек: <http://www.bottamanagement.com/htm/portfolioslide.htm?pid=1&sid=14>.

¹⁷² Письмо Чарльза Р. Ботты (Charles R. Botta) Хьюман Райтс Вотч от 20 ноября 2012 г.

включая прокуратуру, инспекцию труда и Федеральную миграционную службу, и что «ни один из упомянутых Вами [Хьюман Райтс Вотч] фактов до настоящего времени не был выявлен компетентными органами в ходе проверок на Центральном олимпийском стадионе».¹⁷³

В письме также отмечалось, что в договорах с субподрядчиками «Ингеоком» требует от них «соблюдения законодательства, в том числе в сфере миграции и обеспечения работников жильем и питанием, а также проверяет наличие у работников спецодежды».¹⁷⁴ Botta Management Group также утверждала, что сотрудники российской прокуратуры «проводили встречи и беседы с работниками генерального подрядчика и подрядчиков», разъясняя вопросы Трудового кодекса и выясняя наличие жалоб от работников. По информации Botta Management Group, «пока никаких претензий или обращений не поступало».¹⁷⁵

Компании, участвующие в строительстве основной Олимпийской деревни

Основная Олимпийская деревня примыкает к прибрежному кластеру и рассчитана на размещение 3 тыс. спортсменов, в том числе - участников Паралимпиады. Всего предусмотрено 1,7 тыс. апартаментов (1 - 4 комнаты) в 53 домах от 3 до 6 этажей с разнообразными вариантами террас с панорамными видами на море, парк и горы.¹⁷⁶ Деревня располагается в непосредственной близости от спортивных объектов.

Ответственным исполнителем проекта выступает российское ООО «РогСибАл», входящее в строительную корпорацию «Главстрой» многопрофильной холдинговой компании «Базовый элемент».¹⁷⁷ Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить какую-либо публичную информацию о политике «РогСибАл» в отношении гарантий прав человека. В октябре 2012 г. мы направляли им письмо относительно условий работы трудовых

¹⁷³ Там же.

¹⁷⁴ Там же.

¹⁷⁵ Там же.

¹⁷⁶ «РогСибАл» также является ответственным исполнителем еще одного олимпийского объекта - "Комплекс зданий и сооружений для размещения Олимпийской семьи и Международного Паралимпийского комитета с уровнем сервисного обслуживания 4 звезды /на 1285 апартаментов/". Прайм, 23 марта 2011 г. «РОГСИБАЛ заложил первый камень Олимпийской деревни в Сочи», <http://www.1prime.ru/INDUSTRY/20110323/758435051.html#ixzz2A9K1yXCj>.

¹⁷⁷ Подробнее о компаниях «Главстрой» и «Базовый элемент» см. <http://www.glavstroy.ru/>; <http://www.basel.ru/>.

мигрантов на их объектах, документированных в этом докладе. Ответа от «РогСибАл» Хьюман Райтс Вотч не получила.

Генеральным подрядчиком является австрийская STRABAG SE – одна из ведущих европейских строительных компаний.¹⁷⁸ Как следует из информации на корпоративном сайте, STRABAG «является одним из лидеров среди зарубежных строительных компаний в Москве и успешно работает в Российской Федерации с 1991 г.»¹⁷⁹ Кодекс корпоративной этики гласит: «Мы признаем важность всех применимых законов и всех внутренних и внешних нормативных актов, руководящих принципов и стандартов и следуем их букве. ... Соблюдение внутри всей компании всех правовых трудовых и социальных норм и стандартов является самоочевидной практикой. Более того, до всех сотрудников доводится необходимость требовать от поставщиков и субподрядчиков соблюдения этого принципа и проверять такое соблюдение в пределах, допускаемых законом». Корпоративный кодекс также гласит, что компания «уважает права человека и действует в интересах всеобщего блага».¹⁸⁰

Учитывая положение STRABAG на российском строительном рынке, сотрудники Хьюман Райтс Вотч трижды встречались с представителями компании в 2010 – 2011 гг., мы также дважды в 2011 г. направляли компании письма с изложением проблем с положением трудовых мигрантов в России по результатам исследований 2008 – 2009 гг., документированных в докладе 2009 г.¹⁸¹ Ответа на эти письма мы не получили. В октябре 2012 г. Хьюман Райтс Вотч направила STRABAG еще одно письмо - об обращении с трудовыми мигрантами на строительстве Олимпийской деревни. На момент публикации этого доклада мы отдельно не встречались с представителями STRABAG для обсуждения деятельности компании в Сочи или претензий трудовых мигрантов, заявленных в интервью Хьюман Райтс Вотч. Мы также не получали ответа на наше письмо от октября 2012 г.

¹⁷⁸ STRABAG SE, “Building Visions. Building Values. Building Europe,” http://www.strabag.com/databases/internet/_public/content.nsf/web/SE-PRESSE.COM-index_e.html#?men1=0&sid=100&l=EN.

¹⁷⁹ STRABAG SE, “STRABAG Russia,” http://www.strabag.com/databases/internet/_public/content.nsf/web/EN-STRABAG.COM-russland.html#?men1=3&sid=300&h=4.

¹⁸⁰ STRABAG SE, “Strabag: Code of Ethics,” October 1, 2007, [http://www.strabag.com/databases/internet/_public/files.nsf/SearchView/650558042E8CB4A3C12573E80036C833/\\$File/Code_of_Ethics.pdf?OpenElement](http://www.strabag.com/databases/internet/_public/files.nsf/SearchView/650558042E8CB4A3C12573E80036C833/$File/Code_of_Ethics.pdf?OpenElement).

¹⁸¹ Хьюман Райтс Вотч. Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе. Февраль 2009 г., http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/russia0209ruweb_o.pdf.

Компании, участвующие в строительстве Главного медиацентра

Главный медиацентр также расположен в прибрежном кластере олимпийских объектов. Он представляет собой крупный комплекс, включающий международный центр телерадиовещания, главный пресс-центр и Комплекс размещения СМИ. После Олимпиады его планируется использовать как торгово-развлекательный центр.¹⁸²

Ответственным исполнителем Главного медиацентра является ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» (Центр «Омега») – краснодарская строительная и девелоперская компания, которая специализируется на проектировании и менеджменте объектов, девелопменте, финансовом консультировании и других услугах. Единственным акционером Центра «Омега» является Департамент имущественных отношений Краснодарского края.¹⁸³ Как следует из информации на корпоративном сайте, Центр «Омега» выступает ответственным исполнителем четырех объектов программы олимпийского строительства, а также трассы «Формулы-1» по соседству с прибрежным кластером.¹⁸⁴ Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить публичную информацию относительно корпоративных политики или процедур Центра «Омега» в области гарантий прав человека.

В ответ на два письма Хьюман Райтс Вотч с изложением вопросов, связанных с Главным медиацентром и прилегающими «Комплексами зданий и сооружений для размещения представителей СМИ с уровнем сервисного обслуживания три звезды» руководство Центра «Омега» заявило, что «никакой информации о нарушениях прав работников» на его объектах «не поступало» и что «проверка показала, что у всех работников имеется трудовой договор» и другие документы, требуемые законодательством.¹⁸⁵

Генеральным подрядчиком на Главном медиацентре выступает российская строительная корпорация «Инжтрансстрой», основанная в 2007 г. и специализирующаяся на проектных и архитектурных решениях, строительстве транспортных, промышленных и культурных объектов. Компания участвует в

¹⁸² Сайт Центра «Омега», <http://www.omega2014.ru/projects/media/>.

¹⁸³ Сайт Центра «Омега», <http://www.omega2014.ru/about/>.

¹⁸⁴ Сайт Центра «Омега», <http://www.omega2014.ru/>.

¹⁸⁵ Письмо генерального директора ОАО «Центр «Омега» В.Ш.Абулгафорова от 8 ноября 2012 г.

реализации девяти проектов программы олимпийского строительства, включая реконструкцию аэропорта и морского порта, а также трассу «Формулы-1».¹⁸⁶ Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить публичную информацию о корпоративных политике и процедурах «Инжтрансстрой» в отношении гарантий прав человека. Мы направляли в компанию письмо с изложением проблем, выявленных на Главном медиацентре, однако никакого ответа не получили.

Как также детально описано выше, одним из субподрядчиков на Главном медиацентре, со стороны которого, как говорили трудовые мигранты в интервью Хьюман Райтс Вотч, имели место нарушения их трудовых прав, было СУ-45 – российская строительная компания, работающая на рынке с 2006 г., до 2010 г. – под названием «Монтажтрансстрой». На корпоративном сайте представлен незначительный объем информации. Присутствует логотип «Инжтрансстрой», однако сведений о взаимоотношениях между компаниями не приводится.¹⁸⁷

Отвечая на наше октябрьское письмо с изложением выявленных нарушений, руководство СУ-45 информировало Хьюман Райтс Вотч, что «в нашей организации иностранные граждане работают по несколько лет» и что в компании «с уважением относятся к таким сотрудникам». Нас также заверили, что «принимая во внимание Ваше [HRW] письмо организация будет способствовать улучшению быта и условий труда иностранных граждан».¹⁸⁸ В письме также содержатся ответы на конкретные вопросы.

Компании, участвующие в строительстве Комплекса размещения СМИ

«Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей СМИ с уровнем сервисного обслуживания три звезды» (в докладе для краткости фигурирует также как Комплекс размещения СМИ) представляют собой целый городок для журналистов, прибывающих на XXII Олимпийские и XI Паралимпийские зимние игры 2014 г.¹⁸⁹ Ответственным исполнителем объекта выступает упоминавшийся выше Центр «Омега»

¹⁸⁶ Сайт корпорации «Инжтрансстрой», <http://www.engtransstroy.com/newsection1392>.

¹⁸⁷ Сайт СУ-45, <http://www.su-45.ru/>.

¹⁸⁸ Письмо генерального директора ООО «Су-45» Б.М.Леленко от 7 ноября 2012 г.

¹⁸⁹ В этом докладе Главный медиацентр и прилегающий Комплекс размещения СМИ рассматриваются отдельно, поскольку некоторые работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что работали на Главном медиацентре, в то время как другие говорили, что работали именно на Комплексе.

- как ответственный исполнитель по всему Главному медиацентру, к которому относится и Комплекс. Об ответе этой компании на письма Хьюман Райтс Вотч от октября и ноября 2012 г. говорилось выше.

Генеральным подрядчиком на строительстве Комплекса является строительная компания «КубаньСтройИнвест», имеющая семилетний опыт работы и на 100% принадлежащая российской девелоперской компании «Снегири»,¹⁹⁰ на счету которой целый ряд крупных объектов жилой и коммерческой недвижимости в Москве и других городах за последние 18 лет.¹⁹¹ Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить публичной информации о каких-либо корпоративных политике или процедурах в области прав человека ни по «КубаньСтройИнвесту», ни по «Снегирям».

Работники говорили, что на строительство Комплекса их привлекала группа компаний «МонАрх» - одна из ведущих строительных компаний. Участие последней подтверждается как информационным щитом с указанием организаций-исполнителей, который установлен на месте строительства, так и сведениями на корпоративном сайте «МонАрх».¹⁹²

Концерн «МонАрх» представляет собой группу из 16 российских компаний, основан в 1994 г. для ведения бизнеса в строительстве, девелопменте, управлении недвижимостью и производстве стройматериалов, специализируется на строительстве «монолитных» жилых домов. Как следует из информации на корпоративном сайте, является одним из лидеров строительной отрасли в Москве и «заслужила высокую репутацию ответственного генподрядчика».¹⁹³

Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить публичной информации о каких-либо корпоративных политике или процедурах «МонАрх» в области прав человека, включая права работников. На корпоративном сайте заявлено, что «культура производства, условия труда и быта строителей организованы в ГК «МонАрх» на высочайшем уровне.

¹⁹⁰ См.: http://www.snegiri.com/PORTFOLIO/sochi/ongoing/sunnyhill/information_disclosure/ (последний доступ – 7 ноября 2012 г.)

¹⁹¹ Корпоративный сайт: <http://www.snegiri.com/company/>.

¹⁹² Фотография стенда в досье Хьюман Райтс Вотч, см. также раздел «Объекты» корпоративного сайта: <http://www.mon-arch.ru/objects/49/789>.

¹⁹³ Корпоративный сайт: <http://www.mon-arch.ru/about/>.

В Группе созданы условия для профессионального и личностного роста работников, что способствует повышению мотивации и производительности труда». В ноябре 2012 г. Хьюман Райтс Вотч направляла письма и «КубаньСтройИнвесту» и «МонАрх» с изложением проблем на строительстве Комплекса размещения СМИ, о которых нам говорили работники в интервью и которые документированы в этом докладе.

От компании «КубаньСтройИнвест» ответа мы не получили. Группа компаний «МонАрх» в декабре 2012 г. письмом за подписью генерального директора ответила по ряду проблем прав человека, документированных Хьюман Райтс Вотч, как они ставились работниками на этом объекте.

Объекты компании «Новый город»

Как следует из информации на корпоративном сайте, эта сочинская российская строительная компания имеет восьмилетний опыт работы в строительстве, производстве стройматериалов, инжиниринге и консалтинге. За последние годы «Новый город» построил в Сочи несколько санаториев и отелей.¹⁹⁴

Работники, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, говорили, что в 2010 – 2011 гг. в разное время работали на «Новый город» в санаториях «Беларусь» и «Золотой колос», а также на объекте, который один работник предположительно назвал одним из сочинских торговых центров. Санатории «Беларусь» и «Золотой колос» фигурируют на корпоративном сайте «Нового города» в числе объектов 2009 – 2011 гг.¹⁹⁵

Реконструкция санатория «Золотой колос» в Сочи на 300 номеров также значится в программе олимпийского строительства.¹⁹⁶ Хьюман Райтс Вотч не удалось обнаружить публичной информации о каких-либо корпоративных политике или процедурах «Нового города» в области гарантий прав человека, включая гарантии для трудовых мигрантов. В ноябре 2012 г. мы направляли этой компании письмо по заявлениям о ее обращении с трудовыми мигрантами, документированным в этом докладе. Наше обращение осталось без ответа.

¹⁹⁴ Корпоративный сайт: <http://www.ngskd.ru/>.

¹⁹⁵ Корпоративный сайт: <http://www.ngskd.ru/category/stroitelstvo/obekty-stroitelstva/>.

¹⁹⁶ См. раздел «Программа строительства» на сайте «Олимпстроя» под № 182: <http://www.sc-os.ru/ru/activity/programm/>.

Большинство работников побывали на нескольких объектах «Нового города» и затруднялись точно указать, в какой именно период и в течение какого времени они работали на том или ином объекте, поскольку информация об объекте им сообщалась не всегда, а интервью с Хьюман Райтс Вотч проходили в ряде случаев по прошествии многих месяцев или дальше больше года с того момента, когда они приступили к работе.

Рассказы работников на всех объектах «Нового города» включены в этот доклад, поскольку они, как установлено, отражают общую картину обращения с работниками на олимпийских объектах, упоминаемых в этом докладе. Помимо этого, в Сочи осуществляется масштабная девелоперская и строительная деятельность, которая прямо не подпадает под программу олимпийского строительства, но во многих случаях имеет отношение к предстоящей Олимпиаде и другим крупным спортивным мероприятиям.

IV. Роль Международного олимпийского комитета

Международный олимпийский комитет (МОК) является «высшим органом Олимпийского движения» и выполняет целый ряд функций, связанных с регулярным проведением Олимпийских игр и продвижением спорта и спортивных соревнований.¹⁹⁷ Одна из главных задач МОК заключается в «продвижении Олимпизма во всем мире и руководстве Олимпийским движением».¹⁹⁸ Руководящий принцип Олимпизма закреплён в Олимпийской хартии, которая служит уставом МОК и определяет основные взаимные права и обязанности МОК и других институциональных участников Олимпийского движения: международных федераций по видам спорта, национальных олимпийских комитетов и оргкомитетов Олимпийских игр.¹⁹⁹ Олимпизм «стремится к формированию образа жизни, основанного на радости преодоления, воспитательной ценности позитивного примера, социальной ответственности и уважения основополагающих этических принципов».²⁰⁰ Цели Олимпизма включают постановку «спорта на службу гармоничному развитию человечества, имея в виду продвижение мирного общества, которому небезразлично сохранение человеческого достоинства».²⁰¹

В докладе МОК 2011 г. вопрос о его роли в «сохранении человеческого достоинства как фундаментального принципа Олимпийского движения» получил дальнейшую разработку в контексте конкретизации роли МОК в реагировании на нарушения прав человека, имеющие место в связи с Олимпийскими играми или во время их проведения. В докладе детально изложены шаги, предпринятые в развитие серии рекомендаций, принятых МОК в октябре 2009 г. после 13-го Олимпийского конгресса в Копенгагене. Рекомендация № 30 указывает, что «все члены Олимпийского движения должны совместно работать в интересах гармоничного развития мужчин и женщин, с тем чтобы через спорт продвигать мирное общество, основанное на самых фундаментальных общих принципах и ценностях, присущих цивилизованному

¹⁹⁷ Официальный сайт МОК: <http://www.olympic.org/about-ioc-institution>.

¹⁹⁸ Официальный сайт МОК: Олимпийская хартия, действующая с 8 июля 2011 г., стр. 14., http://www.olympic.org/Documents/olympic_charter_en.pdf.

¹⁹⁹ Там же, стр. 8.

²⁰⁰ Там же, стр. 10.

²⁰¹ Там же.

обществу». Для реализации этой рекомендации МОК обещал вмешиваться на уровне оргкомитетов Олимпийских игр «в случае серьезных нарушений», таких как:

- Ненадлежащее обращение с людьми, перемещаемыми в связи со строительством олимпийских объектов.
- Нарушения в отношении трудовых мигрантов на строительстве олимпийских объектов.
- Детский труд.
- Ненадлежащие ограничения свободы СМИ в связи с освещением Игр, включая культурные аспекты.²⁰²

В информации о реализации указанной рекомендации также указывалось, что «МОК не будет вмешиваться в вопросы нарушений прав человека, не имеющие отношения к спорту».²⁰³

С 2006 г. в течение всего периода подготовки к пекинской летней Олимпиаде 2012 г. Хьюман Райтс Вотч добивалась от МОК реагирования на нарушения прав человека в связи с Играми, в том числе посредством писем, встреч и официальных представлений. Накануне Олимпийского конгресса в Копенгагене 2009 г. мы внесли детальный меморандум, призывая членов Олимпийского движения создать постоянный механизм мониторинга прав человека в принимающей стране накануне, во время и после Олимпийских игр.²⁰⁴

С 2009 г. Хьюман Райтс Вотч регулярно ставила перед МОК вопросы обращения с трудовыми мигрантами на олимпийских объектах и другие проблемы прав человека.²⁰⁵ По меньшей мере в части случаев должностные лица МОК адресовали эти вопросы своим партнерам в Оргкомитете «Сочи-2014». В части положения трудовых мигрантов МОК в марте 2011 г. информировал нас:

²⁰² International Olympic Committee, "XIII Olympic Congress," September 2011, p. 33, http://www.olympic.org/Documents/Congress_2009/XIII-Olympic-Congress_Follow-up_EN.pdf.

²⁰³ *Ib.*

²⁰⁴ Human Rights Watch, "Submission to the 2009 Olympic Congress: Proposal for an IOC Committee on Human Rights," February 23, 2009, <http://www.hrw.org/news/2009/02/23/human-rights-watch-submission-2009-olympic-congress>.

²⁰⁵ Письма Хьюман Райтс Вотч Кристофу де Кепперу (МОК) от 7 мая 2009 г., 9 декабря 2010 г., 22 сентября 2011 г., 12 ноября 2012 г.

По информации ГК «Олимпстрой», в связи с задержками выплаты заработной платы имело место следующее: 50 мигрантов из Республики Узбекистан работали на ООО «Новый город - СКД». В октябре 2010 г. эта компания допустила отставание по срокам оплаты труда, и 5 октября 2010 г. представитель иностранных работников встречался со специалистами строительного департамента г. Сочи. Информация, полученная от менеджмента ООО «Новый город - СКД», свидетельствует о том, что 21 января 2011 г. государственная инспекция труда проверила эту компанию и установила, что сотрудникам организации и уволенным иностранным работникам задолженность по заработной плате погашена в полном объеме.

Компания «Новый город» фигурирует в этом докладе в связи с нарушениями на ее строительных объектах в Сочи. Как детально описывалось выше, работники, привлекавшиеся компанией в 2010 – 2011 гг., заявляли Хьюман Райтс Вотч, что в течение некоторого времени им не платили регулярную зарплату и что даже после их увольнения компания не погашала в полном объеме задолженность по оплате труда.

В письме от 3 февраля 2012 г. МОК сообщал Хьюман Райтс Вотч, что «Сочи [Оргкомитет «Сочи-2014»] информировал нас, что в последнее время региональная администрация получала только жалобы на несвоевременную выплату заработной платы и что после вмешательства прокуратуры эти вопросы были урегулированы».²⁰⁶ При этом не приводилось информации ни по числу обращений, ни по затронутым компаниям, ни по конкретным объектам олимпийской программы или другим, ни по тому, каким образом урегулировались вопросы.

Отвечая на письмо Хьюман Райтс Вотч от ноября 2012 г. с изложением документированных в этом докладе проблем, генеральный директор МОК Кристоф де Кеппер ссылаясь на ряд фактов, приводившихся в письме, которое нам направлял вице-президент «Олимпстроя» Виктор Прядеин (подробнее см. выше). Кристоф де Кеппер также утверждал, что МОК запросил информацию по обозначенным нами проблемам у Оргкомитета «Сочи-2014» и продолжает собирать информацию по обозначенным конкретным ситуациям. Он также отметил, что МОК «серьезно относится

²⁰⁶ Письмо генерального директора МОК Кристофа де Кеппера от 3 февраля 2012 г.

ко всем поднимаемым вами [Хьюман Райтс Вотч] ситуациям и ставит соответствующие вопросы перед «Сочи-2014» с полным осознанием их неотложности».²⁰⁷

²⁰⁷ Письмо генерального директора МОК Кристофа де Кеппера от 9 декабря 2012 г.

V. Международно-правовые стандарты

Международной организацией труда наработан всеобъемлющий свод конвенций, регламентирующих практически все аспекты прав работника. Россия ратифицировала все восемь основных конвенций, в том числе 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), и о равном вознаграждении (№ 100), запрещающую дискриминацию на рабочем месте.²⁰⁸ Россия также ратифицировала конвенцию об охране заработной платы (№ 95), которая гарантирует ее регулярную выплату, и конвенцию о безопасности и гигиене труда (№ 155), которая предусматривает разработку системных мер по предупреждению несчастных случаев и травм, эффективное применение соответствующих нормативно-правовых актов, а также ежегодную публикацию правительством информации о несчастных случаях и профзаболеваниях.²⁰⁹ Несмотря на это, трудовым мигрантам в России зачастую не обеспечиваются основные гарантии, закрепленные в этих документах.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) признает «право каждого на справедливые и благоприятные условия труда».²¹⁰ Это включает вознаграждение, условия работы, соответствующие требованиям безопасности и гигиены, одинаковые для всех возможности продвижения по работе, а также отдых и разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый периодический отпуск и вознаграждение за праздничные дни.²¹¹ МПЭСКП гарантирует также «право каждого человека создавать профсоюзы ... и вступать в таковые по своему выбору» и право на забастовку.²¹² Свобода ассоциации и право создавать профсоюзы и участвовать в них гарантируются и Международным пактом о

²⁰⁸ International Labor Organization, List of Ratifications of International Labour Conventions, Russian Federation, <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?lang=EN&CTYCHOICE=o64o&hdroff=1>.

²⁰⁹ Конвенция МОТ № 105, принята 22 июня 1981 г., вступила в силу 11 августа 1983 г.

²¹⁰ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят резолюцией ГА ООН 2200A (XXI) 16 декабря 1966 г., вступил в силу 3 января 1976 г., ратифицирован Россией 16 октября 1973 г., статья 7.

²¹¹ Там же. Право на отдых и досуг, включая разумное ограничение рабочего времени и периодический оплачиваемый отпуск, а также право на справедливое вознаграждение за труд и право создавать профсоюзы и участвовать в них признается также Всеобщей декларацией прав человека, статьи 23-24.

²¹² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, статья 8.

гражданских и политических правах (МПГПП).²¹³ Как показано выше, некоторым трудовым мигрантам в Сочи не всегда последовательно обеспечивались эти условия.

Россия подписала, но не ратифицировала модифицированную Европейскую социальную хартию, которая относительно подробно устанавливает права в области условий труда.²¹⁴ Как подписант, она обязана не предпринимать никаких действий, которые противоречили бы духу и букве договора.²¹⁵

Применительно к трудовым правам иностранцев и лиц без гражданства Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации в своей общей рекомендации № 30 отмечает, что с момента возникновения трудовых отношений и до их окончания все лица, *даже не имеющие разрешений на работу*, должны пользоваться правами в области труда и занятости.²¹⁶ Данная рекомендация имеет отношение к трудовым мигрантам в России, поскольку многие из них работают без легального разрешения. Такая ситуация возникает либо из-за исчерпания квот или задержек с выдачей разрешения, либо – нередко – из-за нежелания работодателя заключать официальный трудовой договор. Последний необходим для того, чтобы трудовой и резидентный статус работника оставался урегулированным, а также чтобы для работника были доступны те или иные каналы правовой защиты.

Социальная ответственность бизнеса

Международное право возлагает основную ответственность за уважение, защиту и соблюдение прав человека на правительство России, однако определенные обязательства в этой области несут и негосударственные субъекты.

²¹³ МПГПП, статья 22.

²¹⁴ Европейская социальная хартия вступила в силу 7 января 1999 г. Предусматривает широкие гарантии трудовых прав, включая запрет принудительного труда, справедливые условия труда в части оплаты и рабочего времени, защиту от сексуальных и психологических посягательств, свободу участия в профсоюзах. Одна из ключевых гарантий касается трудовых мигрантов и членов их семей, в отношении которых государство, помимо прочего, должно в рамках действующего законодательства не допускать вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции.

²¹⁵ Венская конвенция о праве договоров от 23 мая 1969 г., вступила в силу 27 января 1980 г., статья 18.

²¹⁶ 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 (*курсив – Хьюман Райтс Вотч*).

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, принята резолюцией ГА ООН 2106(XX) 21 декабря 1965 г., вступила в силу 7 марта 1966 г., ратифицирована Россией 4 февраля 1969 г.

Ответственность бизнеса в части прав человека, включая права работников, все в большей степени признается международным правом и другими нормами.²¹⁷ Это включает, как минимум, обязанность уважать все права человека, а также дополнительные обязанности относительно гарантий по определенным направлениям.²¹⁸ В соответствии с этим любой бизнес должен иметь адекватные политику и процедуры по предупреждению нарушений и реагированию на них.

По мнению Хьюман Райтс Вотч, государства должны вводить четкие требования к бизнес-структурам, с тем чтобы последние соблюдали свою ответственность по уважению прав человека при любых действиях компании в юрисдикции данного государства и чтобы была обеспечена правовая защита на тот случай, если нарушения все же происходят. В отсутствие обязательных национальных требований любой бизнес, как мы считаем, должен предпринимать определенные шаги по соблюдению своих обязательств в области прав человека. Любой бизнес должен проявлять должную заботу о правах человека и учитывать возможные последствия своей деятельности в этой области, а также должен быть готов отказаться от реализации той или иной бизнес-программы в случае, если ее негативные последствия представляются неизбежными.

В качестве одной из составляющих такой должной заботы компании должны в обязательном порядке собственными силами или с привлечением стороннего исполнителя проводить заслуживающую доверия оценку последствий для прав человека, которая охватывала бы весь круг потенциальных проблем, включая риски для прав работников, и отражала бы широкий учет мнений затрагиваемых лиц и гражданского общества. Бизнес также должен отслеживать последствия для прав человека в формате непрерывных внутренних процедур и периодических независимых проверок и принимать меры по исправлению любых выявленных проблем. Важно,

²¹⁷ В преамбулах к основным договорам указывается, что обеспечение прав человека является обязанностью не только государства, но и «каждого органа общества». В преамбулах Международного пакта о гражданских и политических правах и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах говорится, что их обеспечение является задачей «каждого отдельного человека». Последнее может включать как физических, так и юридических лиц, в том числе коммерческие предприятия. Широкий консенсус о наличии у бизнеса обязательств в области прав человека также отражен в различных стандартах и инициативах, как рассматривается ниже.

²¹⁸ Например, корпоративная ответственность в области прав ребенка несколько шире, чем общие обязательства, и включает обязанность защищать права ребенка. На бизнес, выполняющий общественную функцию, налагаются дополнительные обязательства. См., в частности: Committee on the Rights of the Child, “Annotated Outline for the General Comment on Child Rights and the Business Sector,” <http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/AnnotatedOutlineBroaderConsultations.doc>.

чтобы корпоративные процедуры должной заботы распространялись на деловые отношения. Например, компании должны проверять потенциальных деловых партнеров, чтобы не допускать установления деловых связей с физическими или юридическими лицами, нарушающими права человека, включая права работников, и включать исполнимые положения о правах человека в контракты со сторонами, участвующими в соответствующих деловых отношениях (например, поставщиками, подрядчиками, бизнес-партнерами).

В дополнение к этому бизнес-структуры должны обнародовать информацию о том, что ими делается в области прав человека, регулярно публикуя соответствующие отчеты, в том числе в отношении прав работников. В той мере, насколько механизмы примирения и исправления не в состоянии обеспечить адекватное реагирование на претензии, которые могут возникнуть у работников и других, компании должны в полном объеме сотрудничать с официально созданными механизмами обеспечения правовой защиты для пострадавших и ответственности для виновных, включая судебные каналы, если это целесообразно. Важно также, чтобы корпоративные процедуры должной заботы распространялись и на зарубежные операции, если бизнес носит транснациональный характер.

Базовый принцип необходимости уважения прав человека, включая права работников, компаниями любого размера получил широкое международное признание.

Руководящие принципы для многонациональных компаний Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), профильные резолюции Совета ООН по правам человека, Глобальный договор ООН, различные многосторонние отраслевые инициативы и кодексы поведения отдельных компаний основываются на принципах международных норм о правах человека и основных трудовых стандартов при формулировании рекомендаций для бизнеса в области соблюдения компаниями их обязательств в области прав человека.

Так, бывшим спецпредставителем Генерального секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях профессором Джоном Ругги были разработаны Рамки ООН, касающиеся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», а также Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые были одобрены Советом ООН по правам человека в 2008 и 2011 гг. соответственно. В них отражены ожидания, что

компании должны обеспечивать соблюдение прав человека, избегать соучастия в нарушениях и надлежащим образом исправлять допущенные. Предполагается, что бизнес должен проявлять должную заботу о правах человека в интересах выявления, предупреждения и смягчения последствий своей деятельности для прав человека и соответствующим образом отчитываться об этом.²¹⁹

Организация экономического сотрудничества и развития устанавливает нормы ответственного социального поведения для многонациональных компаний, включающие концепцию должной заботы и ключевые трудовые стандарты Международной организации труда (МОТ). В своих Руководящих принципах для многонациональных компаний ОЭСР призывает компании во всех отраслях «уважать права работников, занятых в многонациональной компании, на создание профсоюзов и представительных организаций по собственному выбору или вхождение в них», а также «уважать права работников ... [на признание таких организаций] для целей коллективных переговоров и участвовать в конструктивных переговорах ... с такими представителями в интересах достижения соглашений относительно условий занятости». Помимо этого, Руководящие принципы ОЭСР призывают компании «уважать права человека, что означает, что они не должны посягать на права человека других и должны принимать меры в отношении неблагоприятных последствий для прав человека, к которым они причастны», в том числе проявляя «должную заботу о правах человека» и работая в интересах исправления неблагоприятных последствий для прав человека, которые вызваны их деятельностью или которым их деятельность способствовала.²²⁰

²¹⁹ UN Human Rights Council, “Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises,” Resolution 8/7, A/HRC/RES/8/7; Совет по правам человека. Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия. Резолюция 17/4, A/HRC/17/L.17/Rev.1.

²²⁰ *OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011 Edition): Recommendations for Responsible Business Conduct in a Global Context*, May 25, 2011, http://www.oecd.org/document/28/0,3746,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html. Как говорится в самом документе, «эти Руководящие принципы представляют собой рекомендации, которые правительства совместно адресуют многонациональным компаниям, и содержат принципы и стандарты модельной практики, отвечающей применимому праву и международно признанным стандартам».

Об авторах

Автором этого доклада является Джейн Бьюкенен, старший исследователь Отделения Хьюман Райтс Вотч по Европе и Центральной Азии. Исследования проводили Джейн Бьюкенен и Юлия Горбунова, исследователь Отделения по Европе и Центральной Азии. В проведении исследований принимал участие консультант Хьюман Райтс Вотч. В подготовке справочной информации принимали участие интерны Отделения по Европе и Центральной Азии Ола Макклис, Сьюард Дарби и Кристина Айризари.

Редакция: Рейчел Денбер, замдиректора Отделения по Европе и Центральной Азии; Арвинд Ганесан, директор программы «Бизнес и права человека»; Эшлин Рейди, старший юрисконсульт; Минки Уорден, директор по глобальным инициативам; Том Портеус, заместитель директора по программам Хьюман Райтс Вотч.

Подготовка к публикации: Кейтлин Мартин, Вероника Матусхадж, Анна Лопприор, Грейс Чои, Фицрой Хепкинс, Екатерина Мартин.

Хьюман Райтс Вотч выражает благодарность за помощь в работе над этим докладом Семену Семенову и Светлане Ганнушкиной из российской НПО Сеть «Миграция и Право» программа Правозащитного центра «Мемориал», а также сотрудникам НПО ASTRA Anti Trafficking Action в Сербии.

Мы также признательны всем трудовым мигрантам, которые согласились поделиться с нами своими историями.

Приложение

1. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Международным олимпийским комитетом
2. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Госкорпорацией «Олимпстрой»
3. Переписка Хьюман Райтс Вотч с STRABAG, SE
4. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Botta Management Group, AG
5. Переписка Хьюман Райтс Вотч с «Объединением «Ингеоком»
6. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Центром «Омега»
7. Переписка Хьюман Райтс Вотч с «СУ-45»
8. Переписка Хьюман Райтс Вотч с группой компаний «МонАрх»

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

November 12, 2012

Mr. Christophe De Kepper
Director General
International Olympic Committee
Château de Vidy
1007 Lausanne, Switzerland



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

**Subject: Human rights concerns related to Olympic construction sites in
Sochi**

Dear Christophe,

Thank you for your letter of November 2, 2012 concerning the questions we raised on October 18 vis-à-vis the International Olympic Committee's position on the Kudépsta power plant as well as your availability for a meeting in December. We will respond in detail to the substantive issues in that letter in the coming weeks. Regarding the meeting, since you are unfortunately not available in early December, we would hope that a meeting in late November or early January will be possible. We will be in touch with Mark to agree on a date that works for everyone.

You have asked that we be specific in details and contact you well in advance to notify you when we determine that abuses are occurring in the context of the Sochi Olympic preparations. We are writing today to share with you our concerns related to exploitation of and abuses against migrant workers laboring on Olympic and other sites in Sochi. As you may remember, we wrote to you previously about some of our general findings concerning exploitation and abuse against migrant workers on Olympic sites and other construction projects in Sochi.

We are currently preparing a report on the topic. The forthcoming report will cite our interviews with workers on these construction sites and other sites to illustrate the problems that have arisen in Sochi in conjunction with construction of Olympic venues and related infrastructure.

We have written separately to Olympstroy regarding all of these concerns and to each of the companies named here regarding the issues on the relevant sites.

Summary

Human Rights Watch has found that workers laboring on five sites included in the official Olympic program as well as other sites in Sochi have been subjected to a range of abuses, including: non-payment of wages or excessive delays in payment of wages; illegal deductions in wages;

withholding of identity documents, such as passports and work permits; non-provision of written employment contracts, failure to provide copies of employment contracts, or failure to respect terms of a contract; excessive working hours without payment of overtime; few days off; and overcrowded employer-provided housing and inadequate employer-provided meals.

Key findings on Olympic construction sites in Sochi

1) Central Olympic (Fisht) Stadium

In 2011 and 2012 Human Rights Watch interviewed more than 20 migrant construction workers who said they worked for Engeocom on the Central Olympic Stadium (Fisht Stadium) and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private.

We have also written to Botta Management Group, AG, the project manager for the Central Olympic Stadium, regarding these concerns.

Withholding of Wages

The workers stated that Engeocom withheld their first month's wages. Workers were paid for one month of work only after completion of two months' work. If they quit or were fired, they were unable to recover the first month's wages. They were told that if they remained on the job until Engeocom released them, they would receive that month's wages. Russian law requires that salaries be paid at least twice per month.

Withholding of wages as a penalty for unexcused absences

A number of workers employed by Engeocom stated that they were penalized 1,000 to 1,500 rubles (US\$31 to US\$48)—i.e. more than one, or in some cases more than two, days' wages—in the event of an unexcused absence from work. In at least one case, this occurred after a worker had made three requests for a day off but was denied. In at least one other case a worker incurred this penalty because he was sick and could not show up for work.

Under the Russian labor code, employers have the right to take the following actions as disciplinary measures for non-fulfillment or inadequate fulfillment of job requirements: notification, reprimand, and firing on the basis of the relevant failures. With respect to wages in the event of non-fulfillment of job requirements, an employer may only withhold wages corresponding to the volume of work not performed. In the case of a worker not appearing for work for one day, the volume of work not performed would correspond to one day's wages, not more.

Excessive working hours

Workers stated that they worked 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Workers received one unpaid day off every two weeks.

Under Russian law, normal working hours are not to exceed 40 hours per week (i.e. a maximum of 8-hour shifts in the case of a five-day working week), except in certain

circumstances, when workers should be paid overtime. Workers should have at least one day off per week, as well as non-working holidays and paid vacation time.

Withholding of work permits

A number of workers told Human Rights Watch that Engeocom also withheld their work permits, allegedly as a coercive measure, to prevent them from leaving and using this work permit to gain employment elsewhere. Under Russian law, employers are not allowed to withhold any identity documents from workers. In addition, in the absence of a work permit, a migrant worker stopped by police would be unable to prove the legality of an extended stay in Russia and would be at risk of expulsion.

Failure to provide written employment contracts

Workers further stated that they were not given copies of the written employment contracts (in Russian, *trudovoi dogovor*) they had signed, and in some cases they were not given time to read the single copy of the contract or to arrange for a translation in cases where their Russian language skills were poor.

Under Russian labor law, labor relations arise between employee and employer on the basis of a written employment contract concluded by them in accordance with the labor code. The labor code details the information that must be contained in an employment contract and specifies that it must be signed in two copies, one for each party.

Employer-provided housing and food

Workers stated that Engeocom provided housing and meals as a component of compensation. Workers interviewed by Human Rights Watch lived in private houses. Often several dozen workers were living in one single-family home, leading to overcrowded conditions. For example, one worker stated that he shared a 36 square-meter (387 square foot) room with 13 other men. The workers felt that the food provided was not consistent with sustaining themselves given the intense pace and physical demands of the work they were expected to perform.

2) Main Olympic Village (in the Imeritinskaya lowlands)

Human Rights Watch interviewed two construction workers who said they worked for a subcontractor on the Main Olympic Village site in the Imeritinskaya lowlands and who alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private.

These workers stated that approximately 500 migrant workers from Central Asia were employed on the site during initial construction stages and that the majority worked with them or lived with or near them in the same or similar conditions.

We have written separately on these issues to RogSibAl, the project manager for the main Olympic Village, and STRABAG, SE, the general contractor for the Olympic Village.

Withholding of wages

The workers employed on the main Olympic Village site stated that they were paid their wages with a month's delay. That is, workers were only paid for the first month of work after completion of two months' work. Those who quit or were fired were unable to recover the final month's wages.

Excessive working hours

Both workers stated that they worked 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Workers received one unpaid day off every two weeks.

Withholding of work permits

Workers also stated that the costs of preparing their work permits and other documentation required for legal employment in Russia were deducted from their wages. No such deductions are envisioned in Russian labor law regulating deductions from wages.

Employer-provided housing and food

Both workers stated that they were provided housing and meals as a component of compensation. One worker described living in one small room with 8 to 12 other workers. The room held 6 bunk beds and was poorly ventilated. In the summer, the room was extremely hot and the air stagnant. The workers felt that the food provided was not consistent with sustaining themselves at the pace and degree of difficulty of work they were expected to perform.

3) Main Media Center

Human Rights Watch interviewed four migrant construction workers in 2012 who said they worked for a subcontractor, SU-45, on the Main Media Center and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private. They worked in two brigades, one consisting of 40 workers, and the other consisting of 25 workers.

We have written to Omega, the project manager for the Main Media Center; Inzhtransstroy, the general contractor for the Main Media Center; and to SU-45.

Non-payment of promised wages

The four workers interviewed by Human Rights Watch stated that SU-45 regularly failed to pay promised wages or any wages at all. Two workers stated that they agreed to work for SU-45 on the promise of 18,500 rubles (US\$590) per month; two other workers were promised 24,000 rubles (US\$765) per month. During some months of work, SU-45 paid them, but significantly less (in some cases less than half) than they had been promised at the start of the job. In certain months, SU-45 did not pay the workers at all. One worker stated that he was not paid for 70 days of work and that 39 other workers in his brigade were also not paid for months of work.

Excessive working hours

The workers stated that they were required to work 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Two workers who worked for 117 and 118 days, respectively, each received only five unpaid days off. One

worker's employment contract indicated that he would work 40 hours per week with Saturday and Sunday off.

Lack of contracts or failure to respect contracts

Two of the workers interviewed stated that they were not given written employment contracts. One of the workers stated that of 25 people in his brigade, 8 did not receive contracts or work permits from SU-45. Two workers were given written employment contracts, but the contracts were signed more than six weeks after the men had already started working and the employer did not observe key obligations, including on wages, working hours, and days off.

Problems with work permits

Workers also reported various violations related to their work permits. One worker stated that he received a fake work permit. Another never received a work permit, despite the fact that the employer deducted money from his wages to pay for the work permit. Under Russian law, any employer hiring foreign workers must provide them with an official work permit received through an application by the employer to the migration service. Two other workers on the site interviewed by Human Rights Watch stated that they received work permits, but that SU-45 withheld more than half a month's wages for the work permit.

No such deductions are envisioned in Russian labor law regulating deductions from wages.

Employer-provided housing and food

Workers interviewed by Human Rights Watch stated that SU-45 promised to provide housing and meals as a component of compensation. Workers lived in a dormitory near the work site. Workers stated that the dorm rooms were overcrowded. One worker stated that he shared a 16 square-meter (172 square foot) room with nine other workers. Another stated that he shared a similarly sized room with six other people. One worker stated that although SU-45 had promised free meals and housing as a component of compensation, the company withheld 6,150 rubles, or more than a week and a half's pay, for food and space in the dorm room. One worker stated that when he and other workers began complaining about the non-payment of wages, SU-45 kicked them out of the dormitory.

4) Hotel formally known as the Three-Star Complex of Buildings and Structures to Accommodate Media Representatives at the XXII Olympic and XI Paralympic Games

In 2012 we interviewed three migrant construction workers, including one foreman, who said they worked for MonArch, a subcontractor on a 4,200-room hotel located at the Main Media Center, formally known as the Three-Star Complex of Buildings and Structures to Accommodate Media Representatives at the XXII Olympic and XI Paralympic Games, and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private. The workers were part of a group of eight workers who arrived together to work on the site on the basis of promises from an intermediary whom they met in Ukraine.

We have written to Omega, the project manager for the Main Media Center, and to KubanStroyInvest, the general contractor on the hotel site, regarding these concerns.

Non-payment of promised wages

The workers interviewed by Human Rights Watch said that for the duration of their employment on the site, they did not receive any wages. One worker worked for several weeks before quitting. Another worker had worked for nearly two months without wages at the time of the most recent interview with Human Rights Watch. Russian law establishes a minimum wage (as stated above) and requires that salaries be paid at least twice per month.

Failure to provide written employment contracts

The workers stated that when they began work and for the duration of their work on the site, they did not receive written employment contracts.

Confiscation of passports

When the workers arrived in Sochi, MonArch confiscated their passports. The employer failed to provide work permits, as required under Russian law. The workers were given only a pass authorizing them to enter the work site. It is illegal under Russian law for an employer to withhold a person's identity documents. Workers were able to obtain their passports only after they quit, having not received any payment for several weeks of work.

Deceptive recruitment practices

The workers told Human Rights Watch that MonArch provided none of the conditions that they were promised by an intermediary before agreeing to travel to Sochi for the jobs. The workers were promised regular wages of up to 4,000 rubles (US\$127) per day, written employment contracts, and work permits. The workers were also promised jobs in interior finishing, for which they had the experience and qualifications. Upon arrival, however, they were only offered the work of unskilled workers, at a lower pay rate.

5) Allegations concerning Novii Gorod sites in Sochi

Human Rights Watch interviewed eight migrant construction workers who said they worked for the construction company Novii Gorod on hotel and sanatorium and other construction sites in Sochi in 2009 and 2010, including the "Belarus" sanatorium, the "Zolotoi Kolos" sanatorium, which is a site listed within the official Olympic program, and a site one worker believed to be a shopping center, and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private. We have written to Novii Gorod as well as to the sanatorium "Zolotoi Kolos" company responsible for realizing the project regarding these concerns.

Unpaid wages, severe delays in wages, illegal deductions in wages

Five workers employed by Novii Gorod and interviewed by Human Rights Watch stated that Novii Gorod paid wages with up to six months' delay. The other three workers employed by Novii Gorod and interviewed by Human Rights Watch stated that following a demonstration to protest against wage delays (described below), Novii Gorod began to withhold their wages. Workers reported having between 25,000 and 43,000 rubles (US\$795 to US\$1,365) withheld from their wages.

Retaliation for complaints and participation in a protest

Five of the six workers interviewed by Human Rights Watch stated that they participated in a demonstration in October 2010 to protest Novii Gorod's non-payment or severe delays in the payment of their wages. According to these workers, a number of migrant workers from Uzbekistan employed by Novii Gorod, including some who participated in the demonstration and others who did not, were denounced to the Federal Migration Service and removed from Russia in October 2010. None of these workers received the full wages owed to them. One worker also stated that following the workers' submission of written complaints to the labor inspectorate in June and October 2010, Novii Gorod undertook retaliatory measures against the workers, handing them over to the authorities who removed them from Russia.

Human Rights Watch raised concerns about the workers who were scheduled for removal from Russia but who had not been paid their full wages in a letter to the Federal Migration Service on October 15, 2010. After the intervention of Human Rights Watch with senior Federal Migration Service officials, Novii Gorod did provide one worker with 60,000 rubles (US\$1,900) in back wages, but withheld 20,000 (US\$350) for expenses, including preparing the work permit and other documentation. According to this worker, the three other migrant workers in detention with him at that time, also apparently in retaliation for their participation in the demonstration, also received the wages owed to them. They were deported from Russia on October 21, 2010 and banned from reentering for five years.

Two other workers working for Novii Gorod interviewed by Human Rights Watch stated that they, together with nine other workers, stopped working in December 2010 in protest non-payment of wages. The workers stated that Novii Gorod threatened to withhold their meal coupons and access to the cafeteria in retaliation.

Lack of contracts or failure to respect contracts

Six of the interviewed workers stated that they were not given a copy of the written employment contracts they signed with Novii Gorod when beginning work. Two of the workers interviewed did receive written employment contracts, but the terms of those contracts were not respected.

Excessive working hours

All of the workers interviewed by Human Rights Watch who were employed by Novii Gorod stated that they were required to work 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime.

Substandard food and accommodation

Two of the workers interviewed by Human Rights Watch stated that Novii Gorod housed them on one floor in a factory in rooms that were not designed for human habitation. One worker stated that they were only given bare mattresses to sleep on. Another worker stated that the food was not of a quality or quantity to meet their nutritional needs given the pace and difficulty of the work required of them.

Request for follow-up

In light of these findings, we reiterate our recommendations articulated in previous letters and our February 2009 submission to the Copenhagen Olympic Congress for the **establishment of an independent commission** to investigate and report on labor-related abuses relating to Olympic venues and for **full disclosure of all labor disputes, workplace injuries, and deaths** on construction sites for Olympic venues. We also feel that it would be helpful for the IOC to state publicly, in particular during its visits to Sochi as well as at other opportunities, that **the human dignity and rights of workers should be protected at all venues and sites** built in relation to the Olympic Games in Sochi.

We would welcome a reply to this letter at your earliest convenience in order to reflect the IOC's position on these important issues on the problems faced by migrant construction workers in Sochi. In order to reflect your position in our upcoming report, we would ask for a written response by **December 10, 2012**.

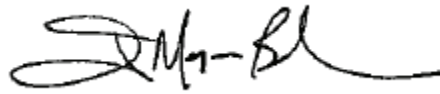
We would also welcome the opportunity of a **meeting with you in Lausanne in late November or early January** (given your unavailability in early December) in order to answer any questions you may have on the findings described above and provide you with any updates that might be available at that time.

We look forward to your response and thank you in advance.

Best regards,



Minky Worden
Director of Global Initiatives
Human Rights Watch
212-216-1250
wordenm@hrw.org



Jane Buchanan
Senior Researcher
Human Rights Watch
212-216-1857
buchanj@hrw.org

Cc: Mark Adams, Communications Director



INTERNATIONAL
OLYMPIC
COMMITTEE

Office of the Director General

Human Rights Watch

Lausanne, 9 December 2012

Ref. No. 2012/CDK/bje/aci

By e-mail only

wordenm@hrw.org

buchani@hrw.org

Dear Minky, dear Jane,

Thank you for your letter of 12 November and for informing us about your upcoming report on the conditions of migrant workers at Olympic and other sites in Sochi. We studied carefully the cases you raised and also shared your letter with the Sochi 2014 Organising Committee to obtain from them further details and give them the opportunity to address the issues with the relevant authorities. Whilst Olympstroy has provided Sochi 2014 with feedback which I will share with you today, we have requested further details and the process of gathering all the information is still ongoing.

Let me share with you the information Olympstroy has come back with and which you may have already received directly from them :

According to Olympstroy, they have a dedicated department in charge of monitoring the situation on the various construction sites for the Sochi 2014 Olympic Games. This department carried out 1300 inspections in 2011 and in 2012. It seems that the most common violations detected referred to safety issues, including incomplete provision of protective clothing, shoes and personal protection equipment, failure to use personal protective equipment, inadequate fencing around dangerous areas, violations of the operating rules for LPG equipment by employees, and violations of electrical safety requirements. In order to avoid such violations in the future, Olympstroy has addressed these issues with the State Labor Inspectorate for the Krasnodar Region and the Federal Service for Labor and Employment so they can take the necessary measures. In addition, Olympstroy has conducted joint inspections with these two bodies.

Olympstroy has also indicated that it has a reporting system in place through which workers can file complaints. In practical terms, phone numbers of Olympstroy, the Prosecutor's Office of the Russian Federation and the general contractors are displayed on large billboards and in several languages on all sites so that workers know how to get in touch with these bodies. Olympstroy reports that they only received five individual complaints from workers in the period of 2011 and 2012. These complaints all referred to the payment of salaries. Olympstroy insists that the cases were investigated and that the employers corrected the issues.

Whilst we are still seeking more information on the different cases outlined in your letter, we hope you find this information useful. We are aware of your deadline for your report and will send you more details as soon as we should receive them.

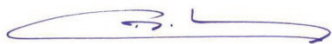
Château de Vidy, 1007 Lausanne, Switzerland | Tel +41 21 621 6111 | Fax +41 21 621 6216 | www.olympic.org

As a general note and as you are certainly aware, we require the information provided by you on these sensitive cases to be as specific as possible which will enable us to address these important issues properly with the Sochi 2014 organisers. Whilst we understand that you cannot release the names of the workers you interviewed, it would be useful for instance, if you could specify further the exact dates when the alleged abuses of workers occurred. In the case of the allegations concerning the Novii Gorod sites in Sochi, it would be interesting to know if the interviews you conducted are different from the ones you had referred to in your letter of 9 December 2010 and which we had addressed in our reply in March 2011.

Rest assured that we take all the Games-related cases you raise seriously and address them with Sochi 2014 with a strong sense of urgency. However, as Sochi 2014 needs to contact many different stakeholders and authorities to obtain feedback on these complex issues, it always takes some time to gather the necessary information.

I am also looking forward to your reply on our letter of 2 November and am happy to connect with you via phone or during a personal meeting early 2013. Please note that our offices will be closed from 22 December 2012 to 7 January 2013 and feel free to contact my assistant Céline Etienne at celine.etienne@olympic.org or +41 21 621 64 97 to agree on a convenient date.

With best wishes for the end of the year,



Christophe De Kepper

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

ноября 2012 г.

Прядеину В.В.
Вице-президенту
Государственной корпорации «Олимпстрой»



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director, Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*
Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olujobi, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Уважаемый Виктор Васильевич,

Благодарим за содержательную встречу в июле. Мы высоко ценим конструктивный диалог, который мы ведем с «Олимпстроем». Как мы обсуждали, направляем Вам дополнительную информацию и рекомендации по вопросам соблюдения прав человека в Сочи, относящимся к подготовке к зимним Олимпийским играм 2014 г.

Мы подтверждаем получение и выражаем признательность за Ваше письмо от 7 августа 2012 г. касательно семьи Хлыстовых в Сочи. Дополнительная информация о нашей озабоченности в связи с этим делом приводится ниже.

Мы очень надеемся, что Вы незамедлительно и досконально изучите проблемы, изложенные в данном письме, и что «Олимпстрой» примет меры, необходимые для обеспечения его дальнейшей деятельности и реализации проектов в соответствии с обязательствами России согласно национальному и международному законодательству.

Данное письмо запрашивает мнение «Олимпстроя» по ряду вопросов. В целях ясности, информация по вопросам обращения с трудовыми мигрантами включена в Часть 1. Часть 2 содержит информацию и вопросы по другим проблемам, в том числе делу семьи Хлыстовых, компенсациям и переселению, а также по строительству электростанции в Кудепсте.

В свете скорой публикации нашего доклада о трудовых мигрантах в Сочи, мы будем признательны за Ваш ответ на вопросы о трудовых мигрантах до 10 декабря 2012 г., с тем чтобы у нас было достаточно времени для отражения в докладе информации и точки зрения «Олимпстроя».

Мы также будем благодарны за Вашу реакцию и на другие проблемы, поднятые в данном письме.

Часть 1. Трудовые мигранты

Как обсуждалось в ходе нашей встречи с Вами, Хьюман Райтс Вотч исследует условия работы трудовых мигрантов, занятых на строительстве олимпийских объектов в Сочи. В настоящее время мы готовим доклад об условиях, в которых работают трудовые мигранты, занятые на стройках в Сочи, в том числе на строительстве олимпийских объектов и инфраструктуры, а также смежных проектов.

Особую озабоченность вызывает у нас обращение с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве четырех объектов Олимпийской программы: центрального Олимпийского Стадиона (также известного как стадион «Фишт»);

основной Олимпийской деревни в Имеретинской низменности; главного медиацентра и комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, являющихся его частью; и санатория «Золотой Колос» (объекты 12, 15, 17 и 182 соответственно, согласно Олимпийской программе). Как подробнее описано ниже, мы направили письма ответственным исполнителям проектов, генеральным подрядчикам и субподрядчикам.

Мы хотим отметить, что государственная корпорация «Олимпстрой» была основана в целях реализации Программы строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического курорта, и в качестве таковой выполняет управленческие и координационные функции над строительством этих объектов.

Доклад, который мы подготавливаем к выпуску, содержит ряд интервью с рабочими, занятыми как на вышеупомянутых, так и на других строительных объектах и иллюстрирует проблемы, которые мы обнаружили на стройках в Сочи, в связи со строительством олимпийских объектов и инфраструктуры.

1). Центральный Олимпийский Стадион (стадион «Фишт»)

В 2011 и в 2012 г. Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала более 20 трудовых мигрантов, которые сказали, что они работали на компанию ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» [далее «ИНГЕОКОМ»] на строительстве центрального Олимпийского Стадиона и заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали рабочих индивидуально и в приватной обстановке.

Мы также направили письма ответственному исполнителю строительства центрального Стадиона «Botta Management Group, AG» и компании «Ингеоком» по этим вопросам.

Невыплата заработной платы

Рабочие сообщили, что «ИНГЕОКОМ» не выплатил им заработную плату за первый месяц работы. Рабочим заплатили за один месяц только после того, как они отработали два месяца. Если они уходили по собственному желанию или если их увольняли, то они не получали заработную плату за первый месяц.

Им было сказано, что они получают заработную плату за этот месяц, если отработают до того момента, когда «ИНГЕОКОМ» их отпустит. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Удержание заработной платы как взыскание за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин

Несколько рабочих «ИНГЕОКОМа», рассказали, что их штрафовали на тысячу – полторы тысячи рублей, что составляет заработную плату более чем за день, а в некоторых случаях – более чем за два дня работы, за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. По крайней мере в одном из случаев, это произошло после того, как рабочий трижды попросил выходной день, но ему было отказано. Еще в одном случае, рабочий был оштрафован за то, что не вышел на работу из-за болезни.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, работодатели имеют право применить следующие дисциплинарные взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (статья 192). Что касается заработной платы в случае неисполнения трудовых обязанностей (статья 155), работодатель может удерживать заработную плату только в соответствии с объемом невыполненной работы. В случае если работник не вышел на работу один день, объем невыполненной работы будет соответствовать заработной плате за один день и не более того.

Сверхурочные часы работы

Рабочие рассказали нам, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались. Рабочим предоставлялся один неоплачиваемый выходной каждые две недели. Согласно российскому законодательству, рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Удержание разрешений на работу

Несколько рабочих рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «ИНГЕОКОМ» также удерживал их разрешения на работу, по их утверждениям, в качестве меры принуждения, чтобы рабочие не перешли на работу к другому работодателю на основании этого разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, работодатели не имеют права удерживать какие-либо документы сотрудников, удостоверяющие личность. Кроме того, в случае, если трудовой мигрант будет остановлен полицией при отсутствии разрешения на работу, он не сможет доказать законность своего длительного пребывания в России и может быть поставлен под угрозу высылки из страны.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие также рассказали, что им не предоставили копии трудового договора, который они подписывали, а в некоторых случаях им не давали времени на то, чтобы прочесть договор, либо их знание русского языка было недостаточным для того, чтобы прочесть договор. Согласно российскому трудовому законодательству, трудовой договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие рассказали, что «ИНГЕОКОМ» предоставлял жилье и питание как часть компенсации за их труд. Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, проживали в частных домах. Зачастую несколько десятков рабочих жили в домах, рассчитанных на одну семью, что приводило к тесным условиям проживания. Например, один рабочий рассказал, что делил комнату размером 6 на 6 кв. м с 13 другими рабочими. Рабочие считали, что питание, предоставляемое им, не соответствовало объему и уровню сложности работы, которую они должны были выполнять.

2). Основная Олимпийская Деревня [в Имеретинской низменности]

Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала двух строителей, которые сказали, что работали на субподрядчика на строительстве основной Олимпийской Деревни в Имеретинской низменности и утверждали, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами индивидуально и в приватной обстановке.

Строители, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что на начальных этапах строительства на стройке работали около 500 трудовых мигрантов из Средней Азии. По словам рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, остальные рабочие, большинство из которых проживало совместно либо неподалеку от рабочих, с которыми мы беседовали, сталкивались с такими же, либо подобными проблемами.

Мы направили индивидуальные письма по этим вопросам в «РосСибАл», являющимся ответственным исполнителем строительства основной Олимпийской Деревни, и в «STRABAG, SE», являющимся генеральным подрядчиком строительства основной Олимпийской Деревни.

Удержание заработной платы

Рабочие, занятые на строительстве Олимпийской Деревни в Имеретинской низменности, сообщили, что заработная плата выплачивалась им с месячной задержкой. А именно, заработная плата за первый месяц выплачивалась только после того, как рабочие отработали два месяца. Если они уходили по собственному желанию или если их увольняли, то они не получали заработную плату за последний месяц. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Сверхурочные часы работы

Оба рабочих рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались. Рабочим предоставлялся один неоплачиваемый выходной каждые две недели.

Согласно российскому законодательству, рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Удержания из заработной платы за оформление разрешений на работу

Рабочие также утверждали, что затраты на оформление их разрешений на работу и других документов, необходимых для легального трудоустройства в России, удерживались из их заработной платы. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы, не предусматривает таких удержаний.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Оба рабочих рассказали, что им предоставлялось жилье и питание как часть оплаты за их труд. Один рабочий описал проживание в маленькой комнате совместно с 8-12 другими рабочими. В комнате стояло шесть двухъярусных кроватей, вентиляция в ней практически не работала. Летом в комнате было очень жарко, а воздух застаивался. Рабочие считали, что питание, предоставляемое им, не соответствовало объему и уровню сложности работы, которую они должны были выполнять.

3). Главный медиационный центр

Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала пятерых трудовых мигрантов в 2012 г., которые рассказали, что они работали на компанию «СУ-45», являющуюся субподрядчиком строительства Главного медиационного центра, и заявили, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами индивидуально и в приватной обстановке. Проинтервьюированные рабочие работали в двух бригадах, одна из которых состояла из 40 рабочих, а другая из 25 рабочих.

Отдельные письма, касательно этих вопросов, были направлены ответственному исполнителю по проекту строительства Главного медиационного центра ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», генеральному подрядчику «КОРПОРАЦИИ ИНЖТРАНССТРОЙ», и в компанию «СУ-45».

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, работавшие на строительстве Главного медиационного центра, рассказали, что «СУ-45» периодически не выплачивало обещанную заработную плату или вообще не выплачивало заработную плату. Двое рабочих сказали, что они согласились работать на «СУ-45» за 18 тысяч рублей в месяц; двум другим рабочим было обещано 24 тысячи рублей в месяц. В некоторые месяцы их работы, «СУ-45»

выплачивали работникам заработные платы, но в значительно меньшем размере (в некоторых случаях вдвое меньше), чем было обещано вначале. А в некоторые месяцы «СУ-45» не платило рабочим вообще. Один рабочий рассказал, что ему не заплатили за 70 дней работы. Он также рассказал, что 39 других рабочих в его бригаде тоже не получили оплату за месяцы работы. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались. Двое рабочих, один из которых отработал 117 дней, а другой – 118 дней, получили каждый по 5 неоплачиваемых выходных. Согласно трудовому договору одного из рабочих, он должен был работать 40 часов в неделю, с выходными в субботу и воскресенье. Согласно российскому законодательству, нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочные часы должны оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь, как минимум, один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Отсутствие трудового договора, либо несоблюдение условий договора

Двое проинтервьюированных рабочих рассказали, что им не были предоставлены трудовые договоры в письменном виде. Один из рабочих заявил, что восемь рабочих из двадцати пяти, работавших в его бригаде, не получили от «СУ-45» трудовые договоры или разрешения на работу. Двое рабочих получили трудовые договоры в письменном виде, но они были подписаны более чем через 6 недель после начала работы. Кроме того, работодатель не соблюдал основные обязательства по договорам, в том числе касательно вопросов заработной платы, рабочих часов и выходных.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Проблемы с разрешениями на работу

Рабочие также сообщили о различных нарушениях, связанных с их разрешениями на работу. Один из рабочих так и не получил разрешение на работу, несмотря на то, что работодатель вычел деньги из его заработной платы для оплаты разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, любой работодатель, нанимающий на работу иностранных работников, обязан предоставить им официальное разрешение на работу, полученное в миграционной службе на основании заявления работодателя. Двое других рабочих этой стройки, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они все-таки получили разрешения на работу, но что «СУ-45» удержал более половины их месячной заработной платы за эти разрешения. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы, не предусматривает подобных удержаний.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что «СУ-45» обещало предоставить им жилье и питание как часть оплаты за их труд. Рабочие проживали в общежитии неподалеку от стройки. Рабочие рассказали, что комнаты в общежитии были переполнены. Один из рабочих рассказал, что жил в комнате размером в четыре квадратных метра совместно с девятью другими рабочими. Другой рассказал, что делил комнату похожего размера с шестью людьми. Еще один рабочий сказал, что хотя «СУ-45» обещало бесплатное питание и проживание как часть оплаты за работу, компания удержала 6 150 рублей, что составляло более чем полуторанедельную заработную

плату, за питание и место в комнате общежития. По словам еще одного рабочего, «СУ-45» выгнало их из общежития, когда он и другие рабочие начали жаловаться по поводу невыплаты заработной платы.

4) Гостиница, официально известная как Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды

В 2012 году мы проинтервьюировали троих трудовых мигрантов, работающих на стройках, в том числе одного прораба, которые сказали, что они работали на компанию «МонАрх», являющуюся субподрядчиком строительства гостиницы на 4200 номеров, расположенную в Главном медиацентре, официально известную как Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды; они заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих индивидуально и в приватной обстановке. Рабочие были частью группы из восьми человек, которая приехала совместно для работы на стройке, полагаясь на обещания посредника, которого они встретили в Украине.

Мы направили отдельные письма, касательно вышеуказанных вопросов, группе компаний «МонАрх», ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», ответственному исполнителю по проекту строительства Главного медиацентра, и ОАО «КубаньСтройИнвест», генеральному подрядчику строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, сказали, что за все время их работы на стройке они не получали заработную плату. Один из рабочих проработал несколько недель, после чего ушел. Другой рабочий проработал почти два месяца и, на момент последнего интервью Хьюман Райтс Вотч, заработной платы не получил. Российское законодательство устанавливает размер минимальной оплаты труда и требует выплаты заработной платы как минимум дважды в месяц.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие заявили, что, с момента начала и на протяжении их работы на объекте, «МонАрх» не предоставила им письменных трудовых договоров.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Конфискация паспортов

Когда рабочие прибыли в Сочи, «МонАрх» конфисковала их паспорта. Работодатель не предоставил разрешений на работу, как того требует российское законодательство. Рабочим были выданы только пропуска, разрешающие вход на стройку. Согласно российскому законодательству, удержание работодателем документов удостоверяющих личность является незаконным. Рабочие смогли получить свои паспорта только после того как ушли, не получив никакой оплаты за несколько недель работы.

Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности

Рабочим были выданы каски, но больше никакого оборудования, обеспечивающего личную безопасность, такого как форменная одежда, ботинки или рукавицы, выдано не было. Согласно российскому законодательству, работодатель обязан предоставлять работникам, работающим в опасных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Мошенничество при найме

Рабочие рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «МонАрх» не исполнила ни одно из обещаний, данных им посредником, перед тем как они согласились отправиться в Сочи на работу. Рабочим обещали регулярную оплату до 4 тысяч рублей в день, письменные трудовые договоры и разрешения на работу. Рабочим также была обещана работа по внутренней отделке помещений, опыт и навыки выполнения которой у них были. Однако по прибытии, им предложили только работу чернорабочих, с меньшей оплатой.

5) Информация о нарушениях при строительстве объектов «Новый Город – СКД» в Сочи

Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала восемь трудовых мигрантов, которые заявили, что работали строителями на компанию «Новый Город – СКД» на стройках санаториев в Сочи в 2009 и 2010 г., в том числе санаториев «Беларусь» и «Золотой Колос», а также на еще одной стройке, которая, по мнению одного из рабочих, была торговым центром. Они утверждали, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке. Также мы отправили письмо в компанию «Новый Город – СКД», касательно вышеуказанных проблем.

Невыплата заработной платы, серьезные задержки выплаты заработной платы, незаконное снижение заработной платы

Пятеро рабочих, работавших на «Новый Город – СКД» и проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, заявили, что «Новый Город – СКД» выплачивал заработную плату с задержкой до 6 месяцев. Трое других рабочих, работавших на «Новый Город – СКД» и проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, заявили, что после акции протеста против задержки выплаты заработной платы (описанной ниже), «Новый Город – СКД» стал производить вычеты из их заработной платы. Рабочие сообщили, что из их заработной платы было удержано от 25 до 43 тысяч рублей. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться минимум дважды в месяц.

Преследование за жалобы и участие в акции протеста

Пятеро из восьми рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, заявили, что в октябре 2010 г. они принимали участие в демонстрации протеста против невыплаты или значительных задержек в выплате заработной платы «Новым Городом – СКД». По словам этих рабочих, несколько трудовых мигрантов из Узбекистана, работавших на «Новый Город – СКД», как участвовавших в демонстрации, так и тех, кто не принимал в ней участия, были переданы Федеральной миграционной службе и высланы из России в октябре 2010 г. Ни один из этих рабочих не получил причитающейся им заработной платы в полном объеме.

Один рабочий также заявил, что после того, как рабочие подали письменные жалобы в трудовую инспекцию в июне и октябре 2010 г., «Новый Город – СКД» предпринял репрессивные меры против рабочих, сдав их властям, которые выслали их из России. В своем письме Федеральной миграционной службе от 15 октября 2010 г. Хьюман Райтс Вотч выразила беспокойство по поводу мигрантов, подготовленных к высылке из России, но еще не получивших полностью свою заработную плату.

Двое других рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они вместе с еще девятью рабочими прекратили работать в декабре 2010 г. в знак протеста против невыплаты заработной платы. Рабочие утверждали, что в наказание «Новый Город - СКД» грозился не выдавать им талоны на питание и запретить доступ в столовую.

Отсутствие трудовых договоров или несоблюдение условий договоров

Шестеро проинтервьюированных рабочих заявили, что не получили копию письменного трудового договора, который они подписывали с «Новым Городом - СКД», когда начинали работу. Двое проинтервьюированных рабочих получили письменные трудовые договоры, но условия договора не были соблюдены.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Сверхурочные часы работы

Все рабочие, которые работали на «Новый Город - СКД», и которые были проинтервьюированы Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались.

Согласно российскому законодательству, нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев; сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Нестандартное питание и жилье

Двое рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что «Новый Город - СКД» разместил их на одном из этажей завода в комнатах, не предназначенных для проживания людей. Один рабочий сказал, что им выдали лишь матрасы, чтобы спать. Другой рабочий рассказал, что питание, предоставляемое им, не соответствовало уровню нагрузки и сложности работы, которую они должны были выполнять.

Вопросы

Мы ознакомились с информацией, содержащейся в отчете государственной корпорации «Олимпстрой» под названием «Non-Financial Report on Sustainable Development and Environmental Responsibility in 2010»²²¹, копия которого была предоставлена нам во время нашей встречи в июле 2012 года, в частности с тем, что «Олимпстрой» “maintains a high level of labour protection, labor and social guarantees” для “employees of contractors”, занятых на олимпийских стройках. Отчет также указывает, что «Олимпстрой» требует от подрядчиков предоставлять “safe conditions”, а также “appropriate working conditions, accommodation, food, household services and medical care” работникам, занятым на объектах и что компания “is liable for any failure to meet the said requirements”. «Олимпстрой» также требует, чтобы “any subcontractor engaged to carry out works on behalf of the contractor performs them in accordance with the regulatory legal acts of the Russian Federation” и другими релевантными законами.

²²¹ Название отчета и цитаты приводятся на английском, с тем, чтобы сохранить оригинальный текст отчета, предоставленного Хьюман Райтс Вотч.

Нам известно, что в 2010 г. «Олимпстрой» создал собственную трудовую инспекцию, которая сотрудничает с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае. Вы информировали нас о том, что трудовая инспекция «Олимпстроя» проводит регулярные внеплановые проверки на различных объектах, чтобы удостовериться в соблюдении всех трудовых стандартов. Мы будем признательны за информацию о деятельности этой трудовой инспекции, в том числе информацию о прошлых плановых и внезапных проверках и результатах этих проверок. В частности, не могли бы Вы, пожалуйста, проинформировать нас о:

- Количестве плановых и внеплановых проверок, проведенных трудовой инспекцией «Олимпстроя» с момента ее создания и по октябрь 2012 г.
- Типах возможных нарушений трудовых прав или других прав человека на объектах в Сочи, выявленных этими проверками или дошедших до Вашего сведения иным образом.
- Реакции «Олимпстроя» или других агентств на сведения о возможных нарушениях.
- Привлекал ли «Олимпстрой» независимую третью сторону для мониторинга своих объектов на предмет выявления нарушений прав человека, в том числе трудовых прав?
- Какие действия «Олимпстрой» собирается предпринять в ответ на вышеизложенную информацию о нарушениях?
-

Кроме того, мы будем признательны за информацию о других шагах, предпринимаемых «Олимпстроем» для соблюдения трудовых прав на объектах в Сочи.

Часть 2. Другие проблемы: Переселение и электростанция в Кудепсте

Дом семьи Хлыстовых в Адлере

Мы глубоко шокированы действиями «Олимпстроя» и администрации г. Сочи в отношении семьи Хлыстовых из Адлера. Мы делились с Вами нашей озабоченностью касательно угрожающего им выселения с целью ведения олимпийского строительства. Как Вам, возможно, известно, дом и хозяйственные постройки были снесены 18, 19 и 21 сентября, в то время как семья продолжала жить в доме. Они не получили компенсацию за дом, который на протяжении 16 лет власти считали законно построенным, выдав на дом официальные документы и собирая налоги.

Мы хотели бы обратиться к Вам за разъяснением некоторых вопросов, относящихся к этому делу. После проведения двух проверок по этому делу, Управление прокуратуры Краснодарского края по надзору за исполнением законов в ходе подготовки к Олимпиаде-2014 пришло к выводу, что семья использовала земельный участок на законных основаниях. В письме от 12 июля 2012 г., прокуратура поручила сочинской администрации разрешить противоречие в документах на собственность, таким образом, чтобы права Хлыстова на собственность были приняты во внимание и чтобы семья была включена в программу переселения граждан с мест, попадающих под олимпийское строительство.

Мы будем признательны за информацию о том, какие шаги предпринял «Олимпстрой», чтобы обращение с семьей Хлыстовых, чей земельный участок был передан «Олимпстрою», соответствовало национальному и международному законодательству; в частности, какие шаги «Олимпстрой» предпринял, чтобы обеспечить реализацию рекомендаций главного органа, ответственного за надзор за подготовкой к Олимпиаде - Управления прокуратуры Краснодарского края по надзору за исполнением законов - в ходе подготовки к Олимпиаде-2014.

На данный момент неясно кто ответственен за действия в отношении семьи Хлыстовых и их собственности. В письме, адресованном Прокуратуре г. Сочи от 30 июля 2012 г., сочинская

администрация указала, что в связи с тем, что земельный участок был передан «Олимпстрою» под олимпийское строительство, администрация г. Сочи больше ничего не может сделать для семьи Хлыстовых. В Вашем письме Хьюман Райтс Вотч от 7 августа 2012 г., Вы указали, что данное дело находится в компетенции властей Краснодарского края и г. Сочи.

Мы будем признательны за информацию о том, какие шаги предпринял «Олимпстрой», чтобы разрешить данную ситуацию, при этом сохранив права и достоинство семьи Хлыстовых.

Международные стандарты

Международный пакт о гражданских и политических правах и Европейская конвенция о правах человека обязывают правительство России уважать и защищать права всех людей от произвольного вмешательства в их жилище и семейную жизнь. Нежелание или неспособность обеспечить уважение и защиту этих прав и процессуальные гарантии касательно собственности семьи Хлыстовых - дома, в котором они живут с 1996 г. и который до 2010 г. власти считали законно построенным - является нарушением Европейской конвенции.

Принудительное выселение, или принудительное переселение лиц из занимаемого ими жилья или с занимаемых ими участков земли, без обеспечения и доступа к надлежащим формам юридической или иной защиты, а также без предоставления разумной компенсации, является серьезным нарушением международного права.

В некоторых случаях принудительного выселения обращение с выселяемыми лицами может достигать уровня, составляющего «бесчеловечное или унижающее достоинство обращение», нарушая статью 3 Европейской конвенции. Европейский суд по правам человека установил, что принудительное выселение и разрушение домов может, в частности, достигать уровня бесчеловечного или унижающего достоинство обращения, когда правительство предпринимает «преднамеренное разрушение с полным игнорированием ... благополучия [жильцов], лишая их большинства личных вещей и оставляя их без крова и помощи».

Рекомендации

Мы еще раз призываем Вас, совместно с властями Краснодарского края и властями г. Сочи, обеспечить семье Хлыстовых обращение, уважающее их права и достоинство, с тем, чтобы им не был причинен еще больший ущерб и чтобы они получили компенсацию в виде переселения в один из домов, построенных для переселения граждан с мест, попадающих под олимпийское строительство.

Переселение и компенсации для других семей

Десятки людей и семей, переселенных с мест, попавших под олимпийское строительство, рассказали Хьюман Райтс Вотч, что процесс компенсации был либо несправедливым, либо непрозрачным.

Ирина Бровкина проживала в высотном здании на улице Войкова в центре Сочи в квартире, которую она и ее муж купили в 2008 г. за 5 млн. рублей. В начале 2011 г., Бровкиной сообщили, что дом будет сноситься под олимпийское строительство (строительство железной дороги). В апреле власти предложили семье компенсацию размером менее половины суммы, которую семья заплатила за квартиру.

Бровкина и ее муж отказались от компенсации и заказали независимую оценку, которая оценила квартиру в сумму, заплаченную за нее семьей.

Семья планировала опротестовать в суде компенсацию, которую они считали абсолютно несправедливой, но прежде чем они успели подать иск, власти перевели сумму компенсации на их банковский счет. Ирина Бровкина рассказала Хьюман Райтс Вотч что ни она, ни члены ее семьи не авторизовали этот денежный перевод. Она также сказала, что они неоднократно отказывались подписывать документы, подтверждающие их согласие с компенсацией. Позднее летом 2011 г. власти добились разрешения выселить жильцов дома, не принявших компенсацию, предложенную им, в том числе Бровкину и ее мужа, в судебном порядке. После того как жильцы были выселены, здание было снесено.

В другом случае, Наталия Гордиенко, проживавшая со своей матерью, братом и двумя сыновьями в индивидуальном доме в Адлере, ул. Просвещения 45, в декабре 2010 г. получила извещение об изъятии ее собственности для государственных нужд под олимпийское строительство.

Изначально власти предложили Гордиенко за ее собственность 300 тысяч рублей, а когда она отказалась от этого предложения, подали на нее в суд. Суд постановил изъять дом и обязал власти выплатить ей компенсацию в 1.3 млн. рублей. Однако независимая оценка дома, которую судья не принял к рассмотрению, оценила дом в 3.5 млн. рублей. Оценка, заказанная судом в ходе второго судебного слушания, также оценила дом в 3 млн. 131 тысячу рублей, плюс 100 тысяч за пристройку, но суд отказался рассматривать эту оценку, указав на то, что она не была заказана «Олимпстроем» и в силу этого использовала неправильную «методологию».

Неясно, почему две оценки оценили дом более чем в 3 млн. рублей, а семье в конечном итоге было предложено лишь 1.2 млн. рублей в виде денежной компенсации, которой не хватало на покупку дома в Сочи, сравнимого с тем, в котором они жили. Другой альтернативой, предложенной властями, было переселение Гордиенко и ее родственников в двухкомнатную квартиру; этот вариант был совершенно неприемлем для семьи из пяти человек и не соответствовал стоимости их индивидуального дома. После приложения огромных усилий для нахождения альтернативного решения, включая множество судебных исков, семье был предложен дом в Веселом, вариант, который они сочли единственным приемлемым для них, но для того, чтобы получить этот дом, они были вынуждены заплатить около 500 тысяч рублей за «улучшения», которые были у новой недвижимости (забор и дорога), которых в старом доме не было. Новый дом также находится значительно дальше от месторасположения их старого дома, в связи с чем Гордиенко и ее муж вынуждены тратить намного больше времени и денег на дорогу, чем прежде.

Международные стандарты

В свете результатов нашего исследования и исходя из того, что приведенными случаями проблемы, скорее всего, не исчерпываются, мы считаем полезным изложить здесь некоторые применимые нормы в области прав человека, с тем, чтобы Вы имели представление о юридических обязательствах российских властей, особенно касательно компенсации. Россия является участником Европейской конвенции о правах человека, и на нее распространяются как положения конвенции, так и прецедентное право Европейского суда. Любой человек, имущественные интересы которого затрагиваются в связи с подготовкой к Олимпиаде, вправе, после исчерпания национальных средств правовой защиты, обратиться с жалобой в Европейский суд для установления факта нарушения его прав и получения компенсации.

Европейская конвенция прямо запрещает незаконное изъятие имущества, под которым понимается также изъятие, проводимое несправедливым и ненадлежащим образом. Параграф 1, статьи 1 Первого протокола гласит: «Каждое физическое или юридическое лицо имеет право на мирное пользование своим имуществом. Никто не может быть лишен своего имущества, кроме как в общественных

интересах и при соблюдении условий, предусмотренных законодательством и общими принципами международного права».

Понятие «имущества» в данном случае охватывает широкий спектр интересов, включая деловые или профессиональные, собственно имущественные, а также претензии или законные ожидания по пользованию имуществом. Европейский суд исходит из того, что эта норма требует, чтобы любое лишение имущества, как в случае с изъятием или принудительной продажей, соответствовало принципу законности, отвечало общественным интересам и было направлено на достижение законной цели соразмерными средствами.

Суд неоднократно и недвусмысленно указывал, что при лишении лица его имущества власти должны обеспечивать «справедливый баланс» между общественными интересами и гарантиями защиты основных прав личности. Изъятие не должно приводить к избыточному бремени для человека, а государство не должно в результате несправедливо обогащаться.

Европейский суд также отмечает, что условия компенсации являются существенным критерием при оценке справедливого баланса при изъятии имущества, а также указывает о недопущении возникновения избыточного бремени для владельца имущества. При всей неизбежно широкой трактовке понятия «общественных интересов» включающего политические, экономические и социальные аспекты, Суд отмечает наличие прямой связи между важностью, объективной необходимостью реализуемых общественных интересов и обеспечением компенсации в соответствии со статьей 1 Первого протокола.

Суд считает необходимым применение гибкой шкалы, при которой форма и размер компенсации определялись бы в зависимости от масштаба и важности общественных интересов. Суд также считает невыплату денежной компенсации, которая разумно соответствовала бы ценности имущества, чрезмерным ущемлением прав личности, причем во многих случаях законного изъятия разумной может считаться только компенсация полной стоимости имущества.

Хьюман Райтс Вотч считает, что в части изъятия земли или изъятия ее явочным порядком в связи с обеспечением сопутствующей инфраструктуры Олимпийских игр «справедливый баланс» и применимые стандарты в области прав человека не соблюдаются.

Рекомендации

Мы считаем, что для обеспечения исполнения международных правовых обязательств России, «Олимпстрой», как госкорпорация, отвечающая за олимпийское строительство, в сотрудничестве с властями Краснодарского края и властями г. Сочи, должна создать механизм урегулирования претензий со стороны жильцов и собственников имущества, которое уже было либо будет изъято, касательно компенсаций за имущество; данный механизм должен обеспечить понятное и прозрачное рассмотрение претензий. «Олимпстрой» и администрация Сочи должны широко освещать данный механизм и проводить обсуждения с общественностью, с тем, чтобы обеспечить его прозрачность и доверие к нему.

Для определения является ли назначенная компенсация справедливой, данный механизм должен, в частности, рассматривать все оценки имущества, проведенные как властями, так и частным образом, а также информацию от домовладельцев и жильцов касательно использования их имущества. В частности, являлось ли имущество только жильем, либо жильем и источником дохода одновременно (например, имущество приносило доход от аренды, или использовалось для производства питания для семьи или на продажу, и т.п.). Данный механизм должен иметь возможность назначать дополнительную компенсацию в случае, если изначальная компенсация не была справедливой.

Электростанция на природном газе в Кудепсте

Мы озабочены тем, что подготовительные работы по строительству теплоэлектростанции в Кудепсте начались без соблюдения законодательства и предоставления местным жителям достаточной информации, в том числе представления документации, которая должна быть общедоступной, а также препятствованием попыткам местных жителей выразить их опасения публично.

Несоблюдение процедур, предусмотренных законодательством, до начала подготовительных строительных работ

Как Вам известно, строительство теплоэлектростанции предполагается непосредственно вблизи от жилых массивов Кудепсты. Индивидуальные эксперты и экологические группы выступают с критикой проекта, предупреждая о рисках для здоровья из-за возможных последствий атмосферных выбросов и шума. Жители Кудепсты, выступающие против строительства ТЭС в такой близости от жилого массива, выражают законные опасения, что шум и выбросы от станции негативно скажутся на их здоровье и качестве жизни.

Мы обеспокоены тем, что подготовительные работы начались в нарушение Федерального закона №174 «Об экологической экспертизе» и приказа №356 Министерства регионального развития, регулирующего подготовительные работы для строительства олимпийских объектов; согласно обоим документам, никакие подготовительные работы для строительства олимпийских объектов не могут выполняться до тех пор, пока вся необходимая документация не будет представлена на государственную экспертизу проектной документации, с соблюдением процессуальных норм.

Согласно законодательству, подготовительные работы могут начаться только после 1) вынесения результатов оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) на общественные слушания и 2) представления результатов ОВОС и общественных слушаний на экологическую экспертизу, а затем на государственную экспертизу проектной документации.

Тем не менее, подготовительные работы по строительству электростанции в Кудепсте, которые включали возведение забора и подъездного моста и вырубку деревьев, начались весной 2012 г., более чем за два месяца до проведения общественных слушаний по Кудепстинской ТЭС, которые состоялись 24 августа 2012 г., и до представления документов на экологическую экспертизу и на государственную экспертизу проектной документации.

Члены территориального общественного самоуправления Кудепсты (ТОС) не могли получить официальную документацию по результатам оценки воздействия на окружающую среду, которую согласно Федеральному закону №174 «Об экологической экспертизе» власти должны делать общедоступной. Жители направляли десятки обращений и жалоб с экологическими и правовыми вопросами как местным и федеральным властям, так и Международному олимпийскому комитету. Они не получили никаких ответов по существу.

Международные стандарты

Помимо обеспокоенности нарушением обязательств по национальному законодательству, мы считаем, что непредставление общественности точной и полной информации касательно электростанции, в том числе результатов оценки воздействия на окружающую среду и сопутствующей документации, также нарушает права, гарантированные международным законодательством. Европейская конвенция по правам человека, участником которой Россия является, требует от государства проводить содержательное расследование и оценку для определения последствий для прав человека осуществляемых или санкционируемых им строительных проектов. Европейский суд по правам человека неоднократно устанавливал, что право на частную и семейную жизнь включает

право на защиту от загрязнения окружающей среды, которое может сказаться на качестве жизни тех или иных лиц и лишить их возможности пользоваться своим жилищем.

В таких ситуациях, как строительство электростанции, Суд считает обязательным предварительное осуществление надлежащего и полного расследования, которое учитывало бы интересы всех лиц, затрагиваемых строительством. Такое исследование должно оценить последствия проекта для прав затрагиваемых лиц с целью нахождения наилучшего возможного решения в интересах минимизации вмешательства в эти права «посредством поиска альтернативных решений, и вообще стремясь к достижению целей с наименьшим ущербом для прав человека».

Нарушение права на свободу собраний

Мы также обеспокоены преследованием и арестом жителей и активистов, которые публично выражали свою обеспокоенность незаконным проведением подготовительных работ по строительству Кудепстинской ТЭС. Члены ТОС и другие жители разбили наблюдательный лагерь возле места предполагаемого строительства и несколько раз перекрыли подъездную дорогу к месту строительства. Они стремились воспрепятствовать проезду тяжелой техники на место строительства для проведения работ, которые они считали незаконными. Они также сами вызвали полицейских и попросили их проверить наличие у строителей разрешительных документов на проведение подготовительных работ.

14 августа полиция задержала главу кудепстинского ТОС Анатолия Махновского и члена ТОС Павла Чеснокова. Оба задержанных заявили Хьюман Райтс Вотч, что полицейские требовали от них подписать протоколы с ложной информацией относительно обстоятельств задержания, однако они отказались. Через некоторое время ихпустили, вменив им организацию несанкционированных собраний. Какую-либо организацию со своей стороны они отрицают, утверждая, что просто пришли вместе с другими к месту стройки, которые мирно собрались, чтобы воспрепятствовать проезду тяжелой техники. Чесноков был вновь задержан полицией 15 августа, ему было вменено неповиновение законным требованиям сотрудника полиции. Позднее обвинения против него в организации несанкционированных собраний и неповиновении законным требованиям сотрудника полиции были сняты. Махновский скончался 11 сентября 2012 г. при невыясненных обстоятельствах.

Во время последующих протестов в Кудепсте, 9 сентября, полиция задержала двух экологических активистов Алексея *Мандригеля* и Ивана Карпенко. Карпенко было вменено неповиновение законным требованиям сотрудника полиции. Во время судебного разбирательства 10 сентября судья постановил, что обвинения против Карпенко недостаточно ясны суду и вернул дело на доследование в полицию. 14 сентября двое молодых политических активистов из Москвы, Кирилл Гончаров и Татьяна Романова, были арестованы по обвинениям в неповиновении законным требованиям сотрудника полиции. Во время судебного заседания, длившегося всего несколько минут, суд приговорил каждого к штрафу в 1 тысячу рублей.

Международные стандарты

Статья 11 Европейской конвенции по правам человека гарантирует право на свободу собраний и оговаривает случаи, когда это право может быть ограничено. Как и некоторые другие права, гарантированные ЕКПЧ, свобода собраний «не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе». Ограничения могут быть наложены, среди прочего, «в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности». Европейский суд по правам человека указывает на то, что при отсутствии со стороны демонстрантов актов насилия власти должны проявлять толерантность к несанкционированным мирным собраниям, с тем чтобы гарантировать соблюдение права на свободу собраний.

Власти Сочи несут непосредственную ответственность за уважение норм международного законодательства и должны воздержаться от арестов и выдвижения обвинений против жителей и активистов, мирно высказывающих свою озабоченность строительством электростанции. Однако, «Олимпстрой», как госкорпорация, заказывающая строительство ТЭС, также несет ответственность за то, чтобы строительные работы выполнялись в соответствии с нормами национального и международного законодательства, и за предоставление общественности точной и полной информации касательно электростанции, в том числе законного основания проведения подготовительных работ.

Рекомендации по Кудепстинской ТЭС

«Олимпстрой» должен обеспечить, чтобы ни подготовительные работы, ни другое строительство более не велись без законных оснований, до момента завершения всех процессуальных шагов, в том числе до момента подачи всех необходимых документов для проведения государственной экологической экспертизы и государственной экспертизы проектной документации. До момента начала продолжения строительства «Олимпстрой» совместно с другими ответственными российскими властями должен провести содержательное расследование, принимая во внимание интересы тех, кто затронут строительством. Расследование должно оценить влияние проекта на права людей, и найти лучшее возможное решение для минимизации вмешательства в их права. Расследование должно быть публичным и широко освещаться.

«В интересах проявления уважения к фундаментальным правам человека и олимпийским ценностям Олимпстрой» также должен обратиться к властям Сочи с просьбой разрешить жителям и активистам, поддерживающим их, мирно выражать свою озабоченность без боязни подвергнуться преследованиям.

Мы будем признательны за Ваш ответ касательно данных проблем и за продолжение нашего конструктивного диалога с целью обеспечения соблюдения защиты прав человека в контексте Олимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи.

С уважением,



Рейчел Денбер



«ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ ОЛИМПИЙСКИХ ОБЪЕКТОВ
И РАЗВИТИЮ ГОРОДА СОЧИ КАК ГОРНОКЛИМАТИЧЕСКОГО КУРОРТА»

ГК «ОЛИМПСТРОЙ»

354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, Курортный проспект, д. 37. Тел.: (862) 243-40-49, факс: (862) 243-40-50
ОКПО 82792551, ОГРН 1072300010991, ИНН/КПП 2320157646/232001001

05 декабря 2012 № ВП-ПЗ-38503

На № _____ от _____

Human Rights Watch

г-же Рейчел Денбер

Уважаемая г-жа Рейчел Денбер!

Благодарим Вас за обращение в адрес ГК «Олимпстрой». Мы высоко оцениваем роль Вашей организации в процессе мониторинга соблюдения прав человека в самых широких сферах жизнедеятельности и наши общие достижения в выстраивании конструктивного диалога между Human Rights Watch и ГК «Олимпстрой».

В ответ на Ваше письмо от 09 ноября 2012 года позвольте выразить позицию ГК «Олимпстрой» по изложенным Вами вопросам в рамках отведенной ГК «Олимпстрой» компетенции.

Обращаю Ваше внимание на то, что соблюдение российского законодательства, регулирующего, в том числе, вопросы, касающиеся защиты прав, включая трудовые, всех сотрудников занятых в строительстве олимпийском строительстве, а не только иностранных работников, постоянно контролируют, проводя проверки, соответствующие надзорные структуры Российской Федерации, включая Прокуратуры г.Сочи и Краснодарского края, Инспекцию по труду Краснодарского края и Федеральную Миграционную Службу.

072397

На объектах строительства в обязательном порядке размещаются информационные стенды, в том числе и на иностранных языках, с перечнем телефонных номеров ГК «Олимпстрой», органов Прокуратуры РФ, руководителей генеральных подрядных организаций. Любой работник, считающий, что его права были нарушены, может обратиться по указанным телефонным номерам и сделать соответствующее заявление.

В рамках своих полномочий департамент инспекционного контроля ГК «Олимпстрой» осуществляет контроль и мониторинг, проводимый, в том числе во взаимодействии с органами государственного надзора, в вопросах соблюдения ответственными исполнителями правил и норм промышленной и пожарной безопасности, охраны труда Российской Федерации на строящихся объектах.

Сообщаем Вам, что в ходе контрольных мероприятий в период с 2011 г. по 2012 г. департаментом было проведено более 1300 проверок. Наиболее распространенные нарушения: обеспечение не в полном объеме спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, неиспользование средств индивидуальной защиты, недостаточное ограждение опасных зон, нарушение работниками правил эксплуатации газобаллонного оборудования, нарушение требований электробезопасности. В целях устранения выявленных нарушений ГК «Олимпстрой» тесно взаимодействует с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае Федеральной службы по труду и занятости, проводятся совместные проверки. Полученная в ходе проверок информация о выявленных нарушениях в обязательном порядке передается в уполномоченные органы для принятия решений о применении соответствующих санкций.

В ГК «Олимпстрой» в период с 2011 по 2012 год поступило 5 (пять) обращений граждан с заявлениями о нарушении их прав, все они касались выплаты заработной платы. Заявления были рассмотрены в индивидуальном порядке и обязательства со стороны работодателя были выполнены в полном объеме. Для формирования более полной и достоверной картины

выявленных нарушений и принятых мерах, рекомендуем так же направить запросы в инстанции, в чьей компетенции находятся надзорные функции по соблюдению законодательства Российской Федерации.

Мы уже обращали Ваше внимание на то, что процедура изъятия объектов недвижимости в целях обеспечения объектов олимпийского строительства земельными участками находится в компетенции Администрации Краснодарского края, просим Вас направить запросы в Департамент Краснодарского края по реализации полномочий при подготовке зимних Олимпийских игр 2014 года на имя руководителя департамента Шеяна Алексея Николаевича тел. (862)262-74-10 e-mail: dzoi@krasnodar.ru . По имеющейся у нас информации, семье Хлыстовых из 7 человек взамен изъятной недвижимости предоставлены 4 квартиры общей площадью 155,7 кв.м в новых многоквартирных домах.

Собственнику, изъятной недвижимости Бровкину В.А. по решению суда была перечислена денежная компенсация за изъятное имущество в размере 2 605 377 руб.

Собственнику изъятной недвижимости Гордиенко Н.В. в качестве компенсации был предоставлен дом площадью 55,7 кв. м. и бесплатно, исходя из норм индивидуального жилищного строительства, участок на котором он расположен, площадью 300 кв.м в квартале индивидуальной жилой застройки по ул. Таврической.

ГК «Олимпстрой», согласно заключенным соглашениям об изъятии и вступившим в силу решениям судов предоставляет компенсацию: в натуральном виде или деньгами. ГК «Олимпстрой» получает в распоряжение земельные участки необремененные правами третьих лиц.

Действия ООО «Кудепстинская ТЭС-ГЭС» по реализации проекта «Кудепстинская ТЭС», входящего в Программу строительства олимпийских объектов и развития г.Сочи как горноклиматического курорта соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Более подробную информацию по запросу Вашей организации готовы предоставить в ООО «Кудепстинская ТЭС – ГазЭнергоСтрой». Контактные данные: генеральный директор Селезнев Дмитрий Георгиевич, тел. +7(495)915-52-11, Email: info@gazenergostroy.ru

Мы благодарны Вашей организации за помощь в выявлении нарушений прав человека и за конструктивный подход в содействии по предотвращению возникновения таких ситуаций.

Вице – президент ГК «Олимпстрой»



В.В. Прядин

Ковальчук О.В.
(862) 243-40-47

Лист согласования
проекта ответа согласно поручению № 53353 от 16.11.2012

ВНЕСЕНО:

Специалист отдела по связям со СМИ

114-

О.В. Ковальчук
«30» ноября 2012 г.

СОГЛАСОВАНО:

Вице-президент

[Signature] 3.12.12
Н.И. Грязнов
«30» ноября 2012 г.

Вице-президент

[Signature]

Г.С. Губин
«30» ноября 2012 г.

Начальник управления
по связям с общественностью

[Signature]

Д.С. Болотский
«30» ноября 2012 г.

Отдел правового редактирования

*Иванову по составу
действия ООО "Кудринский
банк" ГЭС - ГЭС "Кудринский"
с дирекцией АП Беспамятский
[Signature]
[Signature]*

October 23, 2012

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*

Charles R. Botta
President and CEO
Botta Management Group AG
Mühlegasse 12a
CH-6340 Baar
Switzerland

Dear Mr. Botta,

I am writing to you to initiate a dialogue with Botta Management Group AG concerning protection of migrant workers, and in particular to raise our concerns about violations of workers' rights in advance of the 2014 Winter Olympic Games and Paralympic Games in Sochi, Russia. Human Rights Watch is currently preparing a report on the topic. Our research to date in part relates to the treatment of migrant workers at the Central Stadium (also known as the Fisht Stadium). We understand from your website that Botta Management Group was awarded development of the Central Stadium project as a whole.

We wish to inquire about steps Botta Management Group has taken or will take to address workers' rights on company projects in Sochi, in keeping with the widely-recognized principle that businesses have a responsibility to respect human rights, including labor rights. We were not able to find any publicly available information indicating whether Botta Management Group explicitly recognizes its human rights responsibilities or has adopted any policies and procedures in that regard.

Human Rights Watch is an independent, international nongovernmental organization that monitors human rights in more than 90 countries worldwide. We have been monitoring the human rights of migrant workers in Russia since 2008. In a 2009 report, "Are You Happy to Cheat Us? Exploitation of Migrant Construction Workers in Russia," we documented widespread abuse of migrant workers working in Russia's construction sector.

We have urged reform of government policies and practices that enable workers' rights abuses in Russia, and have likewise called for private actors to ensure that they uphold and respect workers' rights.

Our current research is focused on the conditions for migrant workers working on construction sites in Sochi, including Olympic venues and infrastructure and related projects. Human Rights Watch has found that workers on these sites have been subjected to a range of abuses, including: non-payment of wages or excessive delays in payment of wages; illegal deductions in wages; withholding of identity documents, such as

HUMAN
RIGHTS
WATCH

HRW.org

passports and work permits; non-provision of employment contracts or failure to respect terms of a contract; excessive working hours without payment of overtime; few days off and no paid days off; and overcrowded employer-provided housing and inadequate employer-provided meals.

Allegations concerning the Central Stadium project

We wish to draw your attention to the fact that we interviewed over 20 migrant construction workers in 2011 who said they worked for Engeocom, which has served as the general contractor on the Central Stadium. The workers alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private.

We have separately contacted Engeocom and Olympstroy regarding these concerns.

Withholding of wages

The workers stated that Engeocom withheld their first month's wages. Workers were paid for one month of work only after completion of two months' work. If they quit or were fired, they would not recover the first month's wages. They were told that if they remained on the job until Engeocom released them, they would receive that month's wages.

Russian law requires that salaries be paid at least twice a month.

Withholding of wages as a penalty for unexcused absences

A number of workers employed by Engeocom stated that they were penalized 1,000-1,500 rubles, or more than one, or in some cases more than two, days' wages, in the event of an unexcused absence from work. In at least one case this occurred after a worker had made three requests for a day off, but was denied. In at least one other case, a worker faced this penalty because he was sick and did not show up for work.

Under the Russian labor code, employers have the right to take the following actions as disciplinary measures for non-fulfillment or inadequate fulfillment of job requirements: notification; reprimand; and firing on the basis of the relevant failures (article 192). With respect to wages in the event of non-fulfillment of job requirements (article 155), an employer may only withhold wages corresponding to the volume of work not performed. In the case of a worker not appearing for work for one day, the volume of work not performed would correspond to one day's wages, not more.

Excessive working hours

Workers employed by Engeocom stated that they worked 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Workers received one unpaid day off every two weeks.

Under Russian law, normal working hours are not to exceed 40 hours per week, except in certain circumstances, when workers should be paid overtime. Workers should have at least one day off per week, as well as non-working holidays and paid vacation time.

Withholding of work permits

A number of workers told Human Rights Watch that Engeocom also withheld their work permits, allegedly as a coercive measure, to prevent workers from leaving and going to another employer and gaining employment on the basis of that work permit.

Under Russian law, employers are not allowed to withhold any identity documents from workers. In addition, in the absence of a work permit, a migrant worker stopped by police would be unable to prove the legality of an extended stay in Russia and would be at risk of expulsion.

Failure to provide written employment contracts

Workers further stated that they were not given copies of the written employment contracts they had signed with Engeocom, and in some cases were not given time to read the single copy of the contract or were not able to read the contract because their Russian language skills were poor.

Russian labor law specifies that employment contracts must be signed in two copies, one for each party.

Employer-provided housing and food

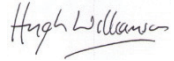
Workers stated that Engeocom provided housing and meals as a component of compensation. Workers interviewed by Human Rights Watch lived in private houses. Often several dozen workers were living in one single-family home, leading to overcrowded conditions. For example, one worker stated that he shared a six by six square-meter room with 13 other men. The workers felt that the food provided was not consistent with sustaining themselves given the intense pace and physical demands of the work they were expected to perform.

We would welcome learning Botta Management Group's perspective on conditions for migrant workers in Sochi and we would appreciate responses to the following questions regarding how Botta Management Group acts to uphold labor rights, as well as any additional information you wish to provide.

- In view of the complaints raised by workers who said they worked at the Central Stadium site, and the role of Botta Management Group in development of the Central Stadium project, can you please clarify the nature of the contractual relationship with Engeocom?
- We would also welcome information on how Botta Management Group acts to ensure that contractors and subcontractors on the site uphold labor rights. Does Botta Management Group have policies or procedures to address workers' rights and other human rights, including labor rights violations such as those described above? How does it implement these policies?
- Does Botta Management Group monitor the treatment of workers on its sites, including in Sochi? If so, how?
- Have similar allegations come to your attention previously in conjunction with Botta Management Group's work in Sochi? If so, what actions have you taken in response?
- What is Botta Management Group's response regarding the allegations of workers' rights violations described above?

We would welcome a reply at your earliest convenience in order to reflect Botta Management Group's position on these important issues in our work on the problems faced by migrant construction workers in Sochi. In order to reflect your position in our upcoming report, we would ask for a written response by November 21, 2012. Thank you in advance for your attention to this matter.

Sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "Hugh Williamson".

Hugh Williamson



Human Rights Watch
Mr Hugh Williamson
350 Fifth Avenue
34th Floor
New York
NY 10118-3299
USA

Baar, 20 November 2012

Dear Mr Williamson,

Thank you for contacting Botta Management Group International Ltd.

Please find here our answer which we sent already previously by Fax on November 20th 2012.

As we highly appreciate the role of your organization in monitoring the observance of human rights in all spheres of life, we are ready for a meaningful dialogue with you. I consider it necessary to express our opinion on several issues including the one concerning migrant worker protection that Human Rights Watch has raised.

The General Contractor ZAO ENGEOCOM Enterprise pays close attention to complying with human rights principles regarding both migrant workers and all project participants whatever their position, nationality and faith are. The General Contractor's activities are in compliance with generally recognized international acts, national laws and rules, as well as traditions, including religious ones, in the states and regions where our projects are implemented and all of our colleagues' and partners' are duly apprised of this.

The General Contractor and Botta Management Group are carrying out work on a single Olympic venue – the Central Olympic Stadium – and we cannot comment on incidents that may have taken place at Sochi construction sites or at other Olympic venues and infrastructural and associated projects.

We have now submitted your letter to the General Contractor and they assured us of the following:

The compliance with Russian legislation, including that referring to protection of rights, including labour rights, of all employees, and not only foreign workers, is constantly monitored and controlled, by way of planned and ad hoc inspections, by relevant monitoring and supervisory bodies of the Russian Federation, including but not limited to: the Olympic Prosecutor's Office, Sochi City Prosecutor's Office,

/1

Mühlegasse 12a, Postfach 2260, CH-6342 Baar
Tel. +41 (0)41 766 09 03, Fax +41 (0)41 766 09 19
botta@bottamanagement.com, www.bottamanagement.com

Krasnodar Region Prosecutor's Office, Krasnodar Region Labour Inspection and the Federal Migration Service. According to our information, none of the facts you mentioned have been detected by the competent bodies during their inspections at the Central Olympic Stadium construction site so far.

ZAO ENGEOCOM Enterprise, when signing contracts with contractors, requires them to comply with legislation, including in the sphere of migration and provision of workers with accommodation and food, and checks that employees have special clothing (workers without special clothing are not allowed to work). Moreover, in compliance with the requirements of the Prosecutor's Office and SC Olympstroy, the venue features information stands with hotline telephone numbers for SC Olympstroy, the RF Prosecutor's Office and the management of ZAO ENGEOCOM Enterprise, which any employee of a general contractor or any contractor entity may call to report that their rights have been violated. For foreign workers that are not fluent in Russian, there are interpreters from among the engineers and other technical workers. During their field inspections, employees of the RF Prosecutor's Office held meetings and conversations with employees of the general contractor and contractors, giving them clarifications on their rights according to the RF Labour Code and employer's duties, and also interviewed them on the matter of claims and petitions for violation of their rights. No claims or petitions have been received so far.

As far as we know, our partners ZAO ENGEOCOM Enterprise along with SC Olympstroy and the competent RF authorities have initiated and are carrying out a joint inspection based on the assumptions made in your letter.

Yours sincerely,

BOTTA MANAGEMENT GROUP INTERNATIONAL LTD.



Charles R. Botta

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoria Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olujobi, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*



HRW.org

22 октября 2012 г.

Рудяку А.М.
Президенту
ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ»
Яковоапостальский пер., д.5, стр.1
Москва, Российская Федерация

Уважаемый г-н Рудяк,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» [далее «ИНГЕОКОМ»], по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент, затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами занятыми на строительстве Центрального стадиона (также известного как стадион «Фишт»), генеральным подрядчиком строительства которого, как нам известно, с июня 2010 г. является «ИНГЕОКОМ».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты компанией «ИНГЕОКОМ» и какие шаги планируется предпринять в отношении прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Веб-страница «ИНГЕОКОМа» содержит информацию о приверженности компании социальной ответственности, которая, как сказано на сайте, выражается в участии во многих благотворительных проектах; однако, отсутствует информация о том, признает ли компания свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, занятых в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов, удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях, допущенных «ИНГЕОКОМом»

Мы хотим поставить Вас в известность о том, что в 2011 и 2012 г. мы проинтервьюировали более 20 трудовых мигрантов, которые сказали, что работали строителями на «ИНГЕОКОМ» на строительстве Центрального стадиона; они утверждали, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке.

Мы также сообщили «Олимпстрой» и Botta Management Group об этих проблемах.

Невыплата заработной платы

Рабочие сообщили, что «ИНГЕОКОМ» не выплатил им заработную плату за первый месяц работы. Рабочим заплатили за один месяц только после того, как они отработали два месяца. Если они уходили по собственному желанию или если их увольняли, то они не получали заработную плату за первый месяц. Им было сказано, что они получат заработную плату за этот месяц, если отработают до того момента, когда «ИНГЕОКОМ» их отпустит. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Удержание заработной платы как взыскание за отсутствие по неуважительной причине

Несколько рабочих «ИНГЕОКОМа», рассказали, что их штрафовали на тысячу – полторы тысячи рублей, что составляет заработную плату более чем за день, а в некоторых случаях – более чем за два дня работы, за отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине. По крайней мере в одном случае это произошло после того, как рабочий трижды запросил выходной день, но ему было отказано. По крайней мере еще в одном случае, рабочий был оштрафован за то, что не вышел на работу из-за болезни.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, работодатели имеют право применить следующие дисциплинарные взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (статья 192). Касательно заработной платы в случае неисполнения трудовых обязанностей (статья 155), работодатель может удерживать заработную плату только в соответствии с объемом невыполненной работы. В случае если работник не вышел на работу один день, объем невыполненной работы будет соответствовать заработной плате за один день и не более того.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания в рабочую одежду. Сверхурочные часы не оплачивались. Рабочим предоставлялся один неоплачиваемый выходной каждые две недели.

Согласно российскому законодательству, нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Удержание разрешений на работу

Несколько рабочих рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «ИНГЕОКОМ» также удерживал их разрешения на работу, как они утверждают, в качестве меры принуждения, чтобы рабочие не перешли на работу к другому работодателю на основании этого разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, работодатели не имеют права удерживать какие-либо документы сотрудников, удостоверяющие личность. Кроме того, в случае если трудовой мигрант будет остановлен полицией при отсутствии разрешения на работу, ему будет невозможно доказать законность своего длительного пребывания в России и будет грозить высылка из страны.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие также рассказали, что им не предоставили копии трудового договора, который они подписывали, а в некоторых случаях им не давали времени на то, чтобы прочесть договор, либо их знание русского языка было недостаточным для того, чтобы прочесть договор.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовой договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие рассказали, что «ИНГЕОКОМ» предоставлял жилье и питание как часть компенсации за их труд. Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, проживали в частных домах. Зачастую несколько десятков рабочих жили в домах, рассчитанных на одну семью, что приводило к стесненным условиям проживания. Например, один рабочий рассказал, что делил комнату размером 6 на 6 кв. м с 13 другими рабочими. Рабочие считали, что питание, предоставляемое им, не соответствовало скорости и уровню сложности работы, которую они должны были выполнять.

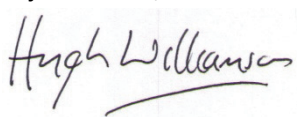
Мы будем рады узнать точку зрения «ИНГЕОКОМа» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «ИНГЕОКОМ» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Имеются ли у «ИНГЕОКОМа» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на такие нарушения трудовых прав как вышеупомянутые. Каким образом «ИНГЕОКОМ» применяет эти правила и процедуры?
- Проводит ли «ИНГЕОКОМ» мониторинг обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?

- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах связанных с работой «ИНГЕОКОМа» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты? Если нет, то какие бы действия Вы предприняли?
- Как «ИНГЕОКОМ» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?
-

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «ИНГЕОКОМа» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 19 ноября, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

С уважением,



Хью Уильямсон

ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО ОБЪЕДИНЕНИЕ

ИНГЕОКОМ

105064, г. Москва, Яковлепостольский переулор, д.5. стр.1
Тел.: +7 (495) 980-48-05 Факс: +7 (495) 917-26-67

ENGEOTCOM

5, bldg.1, Yakovlepostolskiy pereulok, Moscow, 105064, Russia
Phone: +7 (495) 980-48-05 Fax: +7 (495) 917-26-67

21.11.12 № 11-4432-11

на № _____ от _____

В Представительство корпорации
Хьюман Райтс Вотч, Инк США в РФ
Г-ну Уильямсону Х.

Уважаемый г-н Уильямсон!

ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» выражает Вам свое почтение и признательность за Вашу активную деятельность в сфере защиты прав человека во всем мире.

По существу Вашего письма мы можем сообщить следующее:

ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» ведет свою деятельность на территории Российской Федерации строго в соответствии с законодательством РФ и международными правовыми актами, как в сфере строительства, так и сфере соблюдения и защиты прав граждан, занятых при выполнении нами своих обязательств для наших партнеров и заказчиков. На протяжении более двадцати лет нашей компанией, помимо ведения крупномасштабной строительной деятельности, строго соблюдаются предписания федеральных законов и постановлений правительства РФ по защите прав трудовых мигрантов.

В соответствии с государственными контрактами по строительству олимпийских объектов в г. Сочи, ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» как генеральный подрядчик, несет полную ответственность за соблюдением трудового законодательства своими субподрядчиками. Любые возникающие разногласия между рабочими и работодателями решаются оперативно, с применением трудовых норм, установленных на территории РФ. Отдел по охране труда и техники безопасности ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» регулярно проводит проверки соблюдения прав трудовых мигрантов, сообщает руководству нашей компании, после чего проводятся мероприятия по урегулированию спорной ситуации.

Также доподлинно сообщаем Вам, что ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» неизвестно о случаях нарушения прав рабочих описанных в Вашем письме, анонимные сообщения о каких-либо нарушениях трудового законодательства мы не получали и, соответственно, не можем их комментировать.

В нашей компании не практикуется удержание паспортов и иных документов рабочих, заработная плата выплачивается вовремя и в соответствии с условиями трудовых договоров. За внеурочные рабочие часы рабочим выплачивается заработная плата по количеству отработанных им дополнительных часов.

ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» благодарит Вас за проявленный интерес к нашей деятельности и заверяет о дальнейшем неукоснительном следовании Трудовому законодательству и иным нормативным актам РФ при выполнении своих обязанностей в сфере строительства.

С уважением,
Генеральный директор
ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ»



Соколов Д.В.

Исполнитель: юрист, Тагирбеков С.Т. тел: 84959173752

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director, Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

19 октября 2012 г.

Абулгафарову В.Ш.
Генеральному директору
ОАО «Центр передачи технологий
строительного комплекса
Краснодарского края «Омега»
350063, Россия
Краснодарский край, г. Краснодар
ул. Кирова, 3

Уважаемый г-н Абулгафаров,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» (далее – «Омега») по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве Главного Медиацентра, ответственным исполнителем которого, согласно Олимпийской программе, как нам известно, является «Омега».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты компанией «Омега» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «Омега» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, занятых в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях при строительстве Главного Медицентра

Мы хотим обратить Ваше внимание на тот факт, что в 2012 году мы проинтервьюировали пятерых трудовых мигрантов, которые рассказали, что они работали на компанию «СУ-45», являющуюся субподрядчиком строительства Главного Медицентра, и заявили, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами отдельно и в приватной обстановке. Проинтервьюированные рабочие работали в двух бригадах, одна из которых состояла из 40 рабочих, а другая – из 25 рабочих.

Мы контактировали «СУ-45», «КОРПОРАЦИЮ ИНЖТРАНССТРОЙ» и Олимпстрой по отдельности касательно этих проблем.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, работавшие на строительстве Главного Медицентра рассказали, что «СУ-45» регулярно не выплачивало обещанную заработную плату или вообще не выплачивало заработную плату. Двое рабочих сказали, что они согласились работать на «СУ-45» за 18 тысяч рублей в месяц; двум другим рабочим было обещано 24 тысячи рублей в месяц. В некоторые месяцы их работы, «СУ-45» платило им, но значительно меньше (в некоторых случаях вдвое меньше), чем было обещано вначале. А в некоторые месяцы «СУ-45» не платило рабочим вообще. Один рабочий рассказал, что ему не заплатили за 70 дней работы. Он также рассказал, что 39 других рабочих в его бригаде тоже не получили оплату за месяцы работы. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания в рабочую одежду. Сверхурочные часы не оплачивались. Двое рабочих, один из которых отработал 117 дней, а другой – 118 дней, получили каждый по 5 неоплачиваемых выходных. Согласно трудовому договору одного из рабочих, он должен был работать 40 часов в неделю, с выходными в субботу и воскресенье. Согласно российскому законодательству нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочные часы должны оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Отсутствие трудового договора либо несоблюдение условий договора

Двое проинтервьюированных рабочих рассказали, что им не были предоставлены трудовые договоры в письменном виде. Один из рабочих заявил, что восемь рабочих из двадцати пяти, работавших в его бригаде, не получили от «СУ-45» трудовые договоры или разрешения на работу. Двое рабочих получили трудовые договоры в письменном виде, но они были подписаны более чем через 6 недель после начала работы, кроме того, работодатель не соблюдал основные обязательства по договорам, в том числе по заработной плате, рабочим часам и выходным.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Проблемы с разрешениями на работу

Рабочие также сообщили о различных нарушениях, связанных с их разрешениями на работу. Один из рабочих так и не получил разрешение на работу, несмотря на то, что работодатель вычел деньги из его заработной платы для оплаты разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, любой работодатель, нанимающий на работу иностранных работников, обязан предоставить им официальное разрешение на работу, полученное в миграционной службе на основании заявления работодателя. Двое других рабочих этой стройки, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они все-таки получили разрешения на работу, но что «СУ-45» удержал более половины их месячной заработной платы за эти разрешения. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы не предусматривает таких вычетов.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что «СУ-45» обещало предоставить им жилье и питание как часть оплаты за их труд. Рабочие проживали в общежитии неподалеку от стройки. Рабочие рассказали, что комнаты в общежитии были переполнены. Один рабочий рассказал, что жил в комнате размером в четыре квадратных метра совместно с девятью другими рабочими. Другой рассказал, что делил комнату похожего размера с шестью людьми. Один рабочий рассказал, что хотя «СУ-45» обещало бесплатное питание и проживание как часть оплаты за работу, компания удержала 6 150 рублей, что составляло более чем полуторанедельную заработную плату, за питание и место в комнате общежития. Один рабочий рассказал, что когда он и другие рабочие начали жаловаться по поводу невыплаты заработной платы, «СУ-45» выгнало их из общежития.

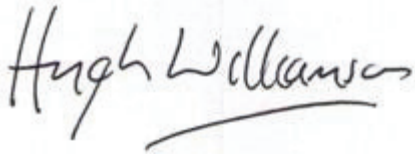
Мы будем рады узнать точку зрения «Омега» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «Омега» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Принимая во внимание жалобы, высказанные рабочими, утверждающими, что они работали на строительстве Главного Медиацентра, и роль «Омега» как ответственного исполнителя строительства Главного Медиацентра, могли бы Вы, пожалуйста, пояснить суть контрактных отношений с «КОРПОРАЦИЕЙ ИНЖТРАНССТРОЙ» и «СУ-45»?
- Мы также будем признательны за информацию о том, каким образом «Омега» обеспечивает соблюдение трудовых прав на месте строительства подрядчиками и субподрядчиками. Имеются ли у «Омега» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на вышеупомянутые нарушения трудового права. Каким образом «Омега» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «Омега» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах, связанных с работой «Омега» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты?
- Как «Омега» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «Омега» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 16 ноября, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchanj@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbuny@hrw.org.

С уважением,

Handwritten signature of Hugh Williams in black ink.

08.11.2012. № О-601

Директору независимой международной
неправительственной организации
Хьюман Райтс Вотч
Хью Уильямсону

«О мониторинге прав трудовых
мигрантов на объекте ГМЦ в России»

Уважаемый господин Уильямсон!

В ответ на ваше письмо от 19 октября 2012г. сообщаем:
Контрактные отношения между ОАО «Центр Омега» и генподрядчиком
ОАО «КОРПОРАЦИЯ ИНЖТРАНСТРОЙ» строятся на основании договора
от 12 марта 2010 года. Согласно этого договора п.1.1 генеральный
подрядчик принимает на себя выполнение строительно-монтажные работы
«под ключ». Согласно п.6.7 генподрядчик также обязан обеспечить своими
силами и средствами получение всех необходимых профессиональных
допусков, разрешений и лицензий на право производства работ, требуемых
в соответствии с законодательством Российской Федерации и Субъекта
Российской Федерации, в том числе разрешения и согласования, связанные
с использованием иностранной рабочей силы. В разделе «Прочие затраты»
на основании сводной сметы расходов гл.9, ОАО «Центр Омега» оплачивает
генподрядчику командировочные расходы, которые состоят из оплаты за
проживание и суточные расходы. Информацией о нарушениях прав рабочих
на строительных площадках в зоне ответственности ОАО «Центр Омега» к
нам не поступала. Проверка показала, что трудовые договора, лицензии у
рабочих на право производства работ, требуемых в соответствии с
законодательством Российской Федерации и Субъекта Российской
Федерации- имеются.

Генеральный директор ОАО «Центр
передачи технологий строительного
комплекса Краснодарского края «Омега»



В. Ш. Абулгафаров

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Хью Уильямсон
9 ноября 2012 г.

Абулгафарову В.Ш.
Генеральному директору
ОАО «Центр передачи технологий
строительного комплекса
Краснодарского края «Омега»
350063, Россия
Краснодарский край, г. Краснодар
ул. Кирова, 3

Уважаемый г-н Абулгафаров,

В дополнение к нашему письму от 19 октября, мы обращаемся к ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» (далее – «Омега») с просьбой предоставить дополнительную информацию касательно обращения с трудовыми мигрантами на строительстве Главного Медиациентра, места проведения Олимпийской программы, ответственным исполнителем которого, согласно Олимпийской программе, как нам известно, является «Омега». В данном письме мы хотели бы поделиться информацией о нарушениях при строительстве гостиницы, официально известной как Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних играх 2014 года с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, являющейся частью Главного Медиациентра.

Как и в нашем предыдущем письме, какие шаги были уже предприняты компанией «Омега» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «Омега» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Как сказано в нашем предыдущем письме, наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; чрезмерными часами работы без оплаты за переработку; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых

HUMAN
RIGHTS
WATCH

HRW.org

выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях при строительстве Комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды

Мы хотим поставить Вас в известность о том, что в 2012 году мы проинтервьюировали троих трудовых мигрантов, работающих на стройках, в том числе одного прораба, которые сказали, что они работали на компанию «МонАрх», являющуюся подрядчиком строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, и заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке. Рабочие были частью группы из восьми человек, которая приехала совместно для работы на стройке, полагаясь на обещания посредника, которого они встретили в Украине.

Мы также контактировали по этим вопросам «Олимпстрой», ОАО «КубаньСтройИнвест», генерального подрядчика строительства Главного Медиацентра, и компанию «МонАрх».

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, сказали, что за все время их работы на стройке они не получали заработную плату. Один из рабочих проработал несколько недель, после чего ушел. Другой рабочий проработал почти два месяца и, на момент последнего интервью Хьюман Райтс Вотч, заработной платы не получил. Российское законодательство устанавливает размер минимальной оплаты труда и требует выплаты заработной платы как минимум дважды в месяц.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие заявили, что, с момента начала и на протяжении их работы на объекте, «МонАрх» не предоставила им письменных трудовых договоров. Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Конфискация паспортов

Когда рабочие прибыли в Сочи, «МонАрх» конфисковала их паспорта. Работодатель не предоставил разрешений на работу, как того требует российское законодательство. Рабочим были выданы только пропуска разрешающие вход на стройку. Согласно российскому законодательству, удержание работодателем документов удостоверяющих личность является незаконным. Рабочие смогли получить свои паспорта только после того как ушли, не получив никакой оплаты за несколько недель работы.

Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности

Рабочим были выданы каски, но больше никакого оборудования обеспечивающего личную безопасность, такого как форменная одежда, ботинки или рукавицы выдано не было. Согласно российскому законодательству, работодатель обязан предоставлять работникам, работающим в опасных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Мошенничество при найме

Рабочие рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «МонАрх» не исполнила ни одно из обещаний, данных им посредником перед тем как они согласились отправиться в Сочи на работу. Рабочим обещали регулярную оплату до 4 тысяч рублей в день, письменные трудовые договоры и разрешения на работу. Рабочим также была обещана работа по внутренней отделке помещений, опыт и навыки выполнения которой у них были. Однако по прибытии, им предложили только работу чернорабочих, с меньшей оплатой.

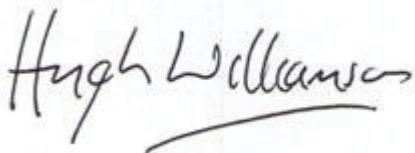
Принимая во внимание информацию о нарушениях при строительстве Главного Медиацентра, которой мы делились с Вами ранее, а также информацию о нарушениях при строительстве Комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, содержащуюся в данном письме, мы будем рады узнать точку зрения «Омега» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «Омега» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Принимая во внимание жалобы, высказанные рабочими, утверждающими, что они работали на строительстве Главного Медиацентра, и роль «Омега» как ответственного исполнителя строительства Главного Медиацентра, могли бы Вы, пожалуйста, пояснить суть контрактных отношений с компанией «МонАрх»?
- Мы также будем признательны за информацию о том, каким образом «Омега» обеспечивает соблюдение трудовых прав на месте строительства подрядчиками и субподрядчиками. Имеются ли у «Омега» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на вышеупомянутые нарушения трудового права. Каким образом «Омега» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «Омега» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах, связанных с работой «Омега» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты?
- Как «Омега» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «Омега» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 10 декабря, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchan@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbun@hrw.org.

С уважением,



08.11.2012. № 0-601

Директору независимой международной
неправительственной организации
Хьюман Райтс Вотч
Хью Уильямсону

«О мониторинге прав трудовых
мигрантов на объекте ГМЦ в России»

Уважаемый господин Уильямсон!

В ответ на ваше письмо от 19 октября 2012г. сообщаем:
Контрактные отношения между ОАО «Центр Омега» и генподрядчиком
ОАО «КОРПАРАЦИЯ ИНЖТРАНСТРОЙ» строятся на основании договора
от 12 марта 2010 года. Согласно этого договора п.1.1 генеральный
подрядчик принимает на себя выполнение строительно-монтажные работы
«под ключ». Согласно п.6.7 генподрядчик также обязан обеспечить своими
силами и средствами получение всех необходимых профессиональных
допусков, разрешений и лицензий на право производства работ, требуемых
в соответствии с законодательством Российской Федерации и Субъекта
Российской Федерации, в том числе разрешения и согласования, связанные
с использованием иностранной рабочей силы. В разделе «Прочие затраты»
на основании сводной сметы расходов гл.9, ОАО «Центр Омега» оплачивает
генподрядчику командировочные расходы, которые состоят из оплаты за
проживание и суточные расходы. Информацией о нарушениях прав рабочих
на строительных площадках в зоне ответственности ОАО «Центр Омега» к
нам не поступала. Проверка показала, что трудовые договора, лицензии у
рабочих на право производства работ, требуемых в соответствии с
законодательством Российской Федерации и Субъекта Российской
Федерации - имеются.

Генеральный директор ОАО «Центр
передачи технологий строительного
комплекса Краснодарского края «Омега»



В. Ш. Абулгафаров

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Miha Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoria Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olujobi, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Хью Уильямсон
19 октября 2012 г.

Леленко Б.М.
Генеральному директору
ООО «СУ-45»
105118, Москва
ул. Буракова, д. 17/2

Уважаемый г-н Леленко,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с ООО «СУ-45» по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве Главного Медиацентра, субподрядчиком строительства которого, как нам известно, является «СУ-45».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты компанией «СУ-45» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «СУ-45» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, занятых в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие

HUMAN
RIGHTS
WATCH

HRW.org

на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях при строительстве Главного Медицентра

Мы хотим обратить Ваше внимание на тот факт, что в 2012 году мы проинтервьюировали пятерых трудовых мигрантов, которые рассказали, что они работали на компанию «СУ-45», являющуюся субподрядчиком строительства Главного Медицентра, и заявили, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами отдельно и в частной обстановке. Проинтервьюированные рабочие работали в двух бригадах, одна из которых состояла из 40 рабочих, а другая – из 25 рабочих.

Мы контактировали «ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» и Олимпстрой по отдельности касательно этих проблем.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, работавшие на строительстве Главного Медицентра рассказали, что «СУ-45» регулярно не выплачивало обещанную заработную плату или вообще не выплачивало заработную плату. Двое рабочих сказали, что они согласились работать на «СУ-45» за 18 тысяч рублей в месяц; двум другим рабочим было обещано 24 тысячи рублей в месяц. В некоторые месяцы их работы, «СУ-45» платило им, но значительно меньше (в некоторых случаях вдвое меньше), чем было обещано вначале. А в некоторые месяцы «СУ-45» не платило рабочим вообще. Один рабочий рассказал, что ему не заплатили за 70 дней работы. Он также рассказал, что 39 других рабочих в его бригаде тоже не получили оплату за месяцы работы. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания в рабочую одежду. Сверхурочные часы не оплачивались. Двое рабочих, один из которых отработал 117 дней, а другой – 118 дней, получили каждый по 5 неоплачиваемых выходных. Согласно трудовому договору одного из рабочих, он должен был работать 40 часов в неделю, с выходными в субботу и воскресенье. Согласно российскому законодательству нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочные часы должны оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Отсутствие трудового договора либо несоблюдение условий договора

Двое проинтервьюированных рабочих рассказали, что им не были предоставлены трудовые договоры в письменном виде. Один из рабочих заявил, что восемь рабочих из двадцати пяти, работавших в его бригаде, не получили от «СУ-45» трудовые договоры или разрешения на работу. Двое рабочих получили трудовые договоры в письменном виде, но они были подписаны более чем через 6 недель после начала работы, кроме того, работодатель не соблюдал основные обязательства по договорам, в том числе по заработной плате, рабочим часам и выходным.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Проблемы с разрешениями на работу

Рабочие также сообщили о различных нарушениях, связанных с их разрешениями на работу. Один из рабочих так и не получил разрешение на работу, несмотря на то, что работодатель вычел деньги из его заработной платы для оплаты разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, любой работодатель, нанимающий на работу иностранных работников, обязан предоставить им официальное разрешение на работу, полученное в миграционной службе на основании заявления работодателя. Двое других рабочих этой стройки, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они все-таки получили разрешения на работу, но что «СУ-45» удержал более половины их месячной заработной платы за эти разрешения. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы не предусматривает таких вычетов.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что «СУ-45» обещало предоставить им жилье и питание как часть оплаты за их труд. Рабочие проживали в общежитии неподалеку от стройки. Рабочие рассказали, что комнаты в общежитии были переполнены. Один рабочий рассказал, что жил в комнате размером в четыре квадратных метра совместно с девятью другими рабочими. Другой рассказал, что делил комнату похожего размера с шестью людьми. Один рабочий рассказал, что хотя «СУ-45» обещало бесплатное питание и проживание как часть оплаты за работу, компания удержала 6 150 рублей, что составляло более чем полуторанедельную заработную плату, за питание и место в комнате общежития. Один рабочий рассказал, что когда он и другие рабочие начали жаловаться по поводу невыплаты заработной платы, «СУ-45» выгнало их из общежития.

Мы будем рады узнать точку зрения «СУ-45» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «СУ-45» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

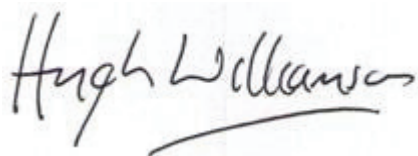
- Имеются ли у «СУ-45» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на такие нарушения трудового права как вышеупомянутые. Каким образом «СУ-45» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «СУ-45» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах, связанных с работой «СУ-45» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты?
- Как «СУ-45» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «СУ-45» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша

позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 16 ноября, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchanji@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbuny@hrw.org.

С уважением,

A handwritten signature in dark ink, reading "Hugh Williams". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Хью Уильямсон

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

«СУ-45»

105118 г. Москва,
ул. Буракова д.17/2

тел/факс.: (499) 748-99-47
E-mail: snpmts@yandex.ru

(ИНН 7720511562, р/с 702810400000001418, к/с 30101810300000000471, БИК 044585471, АКБ «БНКВ»(ЗАО) г.Москва)

Исх. № 197
от 08 ноября 2012 г.

Уважаемый г-н Уильямсон!

Правовые положения иностранных граждан в РФ, а также особенности их трудоустройства на нашей территории регулируется Федеральным Законом от 25 июля 2002 г. № 115 — ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

В связи с осуществлением трудовой деятельности на олимпийских объектах г. Сочи ООО «СУ-45» получила квоты на привлечение иностранной рабочей силы не требующей получения визы. На основании вышеизложенного ООО «СУ-45» выступает в качестве принимающей стороны и оформляет полный пакет документов иностранному гражданину для получения разрешения на работу, так как иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. За незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан организация несет административную ответственность за нарушение миграционного законодательства (КоАП РФ глава 18). Нарушений, связанных с получением разрешения на работу, в организации нет.

Также на основании трудового кодекса РФ, коллективного договора и нормативных правовых актов, организация осуществляет прием на работу, заключает срочные трудовые договора, выплачивает заработную плату согласно штатного расписания и предоставляет социальные льготы (питание, проживание).

Заработная плата выплачивается своевременно по установленному ежемесячному окладу, оговоренному в трудовых договорах и приказах о приеме на работу, по согласию отработанному времени, что отражается в таблице учета рабочего времени.

Проживание в общежитии, питание и обеспечение спецодеждой и спецобувью осуществляется за счет работодателя, что подтверждается соответствующими документами.

Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В нашей организации иностранные граждане работают по несколько лет. Мы с уважением относимся к таким сотрудникам.

Принимая во внимание Ваше письмо организация будет способствовать улучшению быта и условий труда иностранных граждан.

С уважением,
Генеральный директор
ООО «СУ-45»



Б.М. Леленко

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szenté Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olujobi, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

9 ноября 2012 г.

Амбарцумяну С.А.
Генеральному директору
ГК «МонАрх»
125284, г. Москва,
Ленинградский пр-т, д 31А, стр.1

Уважаемый г-н Амбарцумян,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с группой компаний «МонАрх» по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних играх 2014 года с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, являющихся частью Главного Медиацентра, места проведения Олимпийской программы, подрядчиком строительства которых, насколько нам известно, является «МонАрх».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты группой компаний «МонАрх» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «МонАрх» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, работающих в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к

представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, работающих на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; чрезмерными часами работы без оплаты за переработку; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Мы хотим поставить Вас в известность о том, что в 2012 году мы проинтервьюировали троих трудовых мигрантов, работающих на стройках, в том числе одного прораба, которые сказали, что они работали на компанию «МонАрх», являющуюся подрядчиком строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, и заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке. Рабочие были частью группы из восьми человек, которая приехала совместно для работы на стройке, полагаясь на обещания посредника, которого они встретили в Украине.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, сказали, что за все время их работы на стройке они не получали заработную плату. Один из рабочих проработал несколько недель, после чего ушел. Другой рабочий проработал почти два месяца и, на момент последнего интервью Хьюман Райтс Вотч, заработной платы не получил. Российское законодательство устанавливает размер минимальной оплаты труда и требует выплаты заработной платы как минимум дважды в месяц.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие заявили, что, с момента начала и на протяжении их работы на объекте, «МонАрх» не предоставила им письменных трудовых договоров. Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Конфискация паспортов

Когда рабочие прибыли в Сочи, «МонАрх» конфисковала их паспорта. Работодатель не предоставил разрешений на работу, как того требует российское законодательство. Рабочим были выданы только пропуска разрешающие вход на стройку. Согласно российскому законодательству, удержание работодателем документов удостоверяющих личность является незаконным. Рабочие смогли получить свои паспорта только после того как ушли, не получив никакой оплаты за несколько недель работы.

Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности

Рабочим были выданы каски, но больше никакого оборудования обеспечивающего личную безопасность, такого как форменная одежда, ботинки или рукавицы выдано не было. Согласно российскому законодательству, работодатель обязан предоставлять работникам, работающим в опасных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Мошенничество при найме

Рабочие рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «МонАрх» не исполнила ни одно из обещаний, данных им посредником перед тем как они согласились отправиться в Сочи на работу. Рабочим обещали регулярную оплату до 4 тысяч рублей в день, письменные трудовые договоры и разрешения на работу. Рабочим также была обещана работа по внутренней отделке помещений, опыт и навыки выполнения которой у них были. Однако по прибытии, им предложили только работу чернорабочих, с меньшей оплатой.

Мы контактировали «Олимпстрой», ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», ответственного исполнителя по проекту строительства Главного Медиациентра, и ОАО «КубаньСтройИнвест», генерального подрядчика строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, по отдельности по этим вопросам.

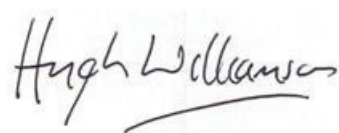
Мы будем рады узнать точку зрения «МонАрх» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «МонАрх» в целях соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Имеются ли у «МонАрх» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на такие нарушения трудового права как вышеупомянутые. Каким образом «МонАрх» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «МонАрх» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах связанных с работой «МонАрх» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты? Если нет, то какие бы действия Вы предприняли?
- Как «МонАрх» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «МонАрх» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 10 декабря, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchanj@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbuny@hrw.org.

С уважением,

A handwritten signature in black ink that reads "Hugh Williams". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the bottom.

Хью Уильямсон

премирования. Форма и содержание трудового договора унифицирована во всей Группе Компаний;

7. Заработная плата выплачивается в соответствии с действующим законодательством РФ, путем перечисления на расчетные счета работников, открытые в ведущем государственном банке;
8. Группа Компаний МонАрх принимает все необходимые меры для защиты жизни и здоровья сотрудников;
9. Руководство Группы Компаний МонАрх уважительно относится к обычаям и традициям многонационального состава сотрудников;
10. Все сотрудники обеспечены форменной одеждой, средствами индивидуальной защиты, горячим питанием и проживанием.
11. Мы принимаем все возможные меры по обеспечению соблюдения прав работников, но не можем нести ответственность за другие организации.

Мы готовы к открытому диалогу по всем вопросам и, при необходимости, готовы дать комментарии по работе нашей компании в Сочи и Москве.

С уважением,

Генеральный директор
ГК «МонАрх»



С.А. Амбарцумян



Когда Россия в феврале 2014 г. будет принимать на черноморском побережье в Сочи зимние Олимпийские и Паралимпийские игры, спортсмены, тренеры, зрители, журналисты и другие гости будут наслаждаться суперсовременными спортивными объектами, комфортабельными гостиницами, телекоммуникациями и транспортными системами. Стремительная трансформация некогда небольшого курортного города стала возможной благодаря напряженному графику строительства и труду десятков тысяч трудовых мигрантов.

В этом докладе задокументированы нарушения и эксплуатация, которым подвергались трудовые мигранты на нескольких олимпийских объектах, включая Центральный стадион, основную Олимпийскую деревню и Главный медиацентр. Многие трудовые мигранты рассказывали Хьюман Райтс Вотч, что им не платили заработную плату в обещанном размере, а иногда не платили вообще. Один за другим они говорили, что работают 12-часовыми сменами семь дней в неделю, без оплаты сверхурочных и всего с одним выходным в месяц – в нарушение российского законодательства. Некоторые работодатели оставляли у себя личные документы работников, чтобы заставить людей мириться с эксплуатацией.

Правительство России и госкорпорация «Олимпстрой», выступающая главным исполнителем программы олимпийского строительства, должны тщательно расследовать заявления о нарушениях, в том числе со стороны сотен частных подрядчиков и субподрядчиков на олимпийских объектах, и обеспечить судебное преследование недобросовестных работодателей.

Международный олимпийский комитет должен публично требовать от России мониторинга соблюдения трудовых стандартов в рамках подготовки к Олимпиаде-2014. МОК также должен создать независимую комиссию для проверки и освещения трудовых нарушений на олимпийских и сопутствующих объектах во всех странах, принимающих Олимпийские игры.

Трудовые мигранты из Таджикистана, приехавшие работать на сочинских стройках в ходе подготовки к зимним Олимпийским и Паралимпийским играм 2014 г.

Центральный стадион в Сочи (Олимпийский стадион «Фишт»), где пройдут церемонии открытия и закрытия зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 г. Хьюман Райтс Вотч задокументировала случаи эксплуатации десятков работников на строительстве этого объекта в 2011 – 2012 гг., в том числе вычеты из заработной платы, избыточную продолжительность рабочего времени при одном выходном в месяц, а также скученность и антисанитария в жилье, которое предоставлялось работодателем.

**© 2012 Brent Stirton/Reportage
by Getty Images for Human Rights Watch**