

Международная конференция труда, 99-я сессия 2010 г.

Доклад IV (2)

Достойный труд для домашних работников

Четвертый пункт повестки дня

Международное бюро труда Женева

ISBN 978-92-2-421887-3 (print)
ISBN 978-92-2-421888-0 (web)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2010

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

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

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Каталоги или списки новых публикаций можно бесплатно получить по указанному выше адресу либо по электронной почте pubvente@ilo.org.

Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ	v
ВВЕДЕНИЕ	1
ПОЛУЧЕННЫЕ ОТВЕТЫ И КОММЕНТАРИИ	3
КОММЕНТАРИИ МБТ.....	405
ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ	445

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

Правительства

Бельгия	CNT	Национальный совет труда (НСТ)
	CPF	Федеральная гражданская служба – занятость, труд и социальная сплоченность
Гватемала	DPS	Департамент социального обеспечения
	ONAM	Национальное управление по делам женщин
	UMT	Подразделение по вопросам работающих женщин

Организации работодателей и работников

	IOE/MOP	Международная организация работодателей
	ITUC/МКП	Международная конфедерация профсоюзов
	IUF/МОП	Международное объединение профсоюзов работников пищевой промышленности, сельского, ресторанного и гостиничного хозяйства, общественного питания, табачной промышленности и смежных отраслей
Австралия	ACTU	Австралийский совет профсоюзов (АСП)
Австрия	BAK	Федеральная палата труда (БАК)
	ÖGB	Объединение австрийских профсоюзов (ОАП)
Алжир	UGTA	Всеобщее объединение алжирских трудящихся (ВОАТ)
Аргентина	CGTRA	Всеобщая конфедерация труда (ВКТ)
	СТА	Профсоюзный центр трудящихся Аргентины (ПЦТА)
Бангладеш	BILS	Бангладешский институт социально-трудовых исследований
Бахрейн	GFBTU	Всеобщая федерация профсоюзов работников Бахрейна
Барбадос	BWU	Союз трудящихся Барбадоса (СТБ)
Бенин	CSA-Benin	Конфедерация независимых профсоюзов Бенина
Боливарианская Республика Венесуэла	CTV	Конфедерация трудящихся Венесуэлы (КТВ)
Боливия (Многонациональное Государство)	COB	Конфедерация профсоюзов боливийских трудящихся
	FENATRAHOV	Национальная федерация боливийских домашних работников

Бразилия	CNI	Национальная конфедерация промышленности
	FENATRAD	Национальная федерация домашних работников
	FS	Профсоюз «Форца Синдикаль» (ФС)
	UGT	Национальный союз работников
Буркина-Фасо	CNTB	Национальная конфедерация работников Буркины
	ONSL	Национальная организация свободных профсоюзов
Габон	COSYGA	Габонская федерация профсоюзов
	YOC	Молодые работники-христиане
Гватемала	UNSI TRAGUA	Профсоюз работников Гватемалы
Гвинея	CNTG	Национальная конфедерация трудящихся Гвинеи (НКТГ)
Германия	BDA	Конфедерация ассоциаций немецких предпринимателей (БДА)
	DGB	Объединение немецких профсоюзов (ОНП)
Гондурас	CGTRA	Конфедерация трудящихся Гондураса (КТГ)
Греция	ESEE	Национальная конфедерация предприятий торговли
	GSEE	Всеобщая конфедерация труда Греции (ВКТГ)
	SEV	Федерация греческих предприятий
Дания	LO	Центральное объединение профсоюзов Дании (ЦОПД)
Доминиканская Республика	CASC	Автономная конфедерация классовых профсоюзов (КАСК)
	CNTD	Национальная конфедерация доминиканских трудящихся (НКДТ)
	CNUS	Национальная конфедерация профсоюзного единства
Зимбабве	ZCTU	Конгресс профсоюзов Зимбабве (КПЗ)
Израиль	Histadrut	Всеобщая конфедерация труда (Гистадрут)
Индия	CFTUI	Конфедерация свободных профсоюзов Индии
	HMS	Союз индийских рабочих «Хинд Маздур Сабха»
Индонезия	DPN APINDO	Ассоциация предпринимателей Индонезии (ДПН-АПИНДО)
	KSPI	Комитет индонезийских профсоюзов
	KSPSI	Всеиндонезийская федерация профсоюзов
	KSBSI	Профсоюз «За процветание Индонезии» (КСБСИ)
Иордания	JCC	Иорданская торговая палата
Ирландия	ICTU	Ирландский конгресс тред-юнионов
Исландия	ASI	Объединение профсоюзов Исландии (АСИ)
Испания	CCOO	Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий (ПКРК)
	UGT	Испанская конфедерация предпринимателей (ИКП)
Италия	CGIL	Всеобщая итальянская конфедерация труда (ВИКТ)
	CISL	Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (ИКПТ)
	UGL	Всеобщий союз труда (ВСТ)
	UIL	Итальянский союз труда (ИСТ)

Камбоджа	CFITU	Камбоджийская федерация независимых профсоюзов
	CLUF	Камбоджийская федерация труда
	CWLFU	Камбоджийский союз федераций труда
Канада	CLC	Канадский рабочий конгресс (КРК)
Кения	COTU-K	Центральная организация профсоюзов Кении
Кипр	DEOK	Демократическая федерация труда (ДФТ)
Колумбия	ANDI	Национальная ассоциация работодателей Колумбии (АНДИ)
	CGTRA	Всеобщая конфедерация труда (ВКТ)
	CUT	Унитарный профцентр трудящихся Колумбии (УПТК)
	ASTRADOMES	Ассоциация домашних работников
Коста-Рика	CMTC	Движение профсоюзных организаций трудящихся Коста-Рики
	CTRN	Конфедерация труда «Рерум Новарум»
Латвия	LBAS	Конфедерация свободных профсоюзов Латвии
Мадагаскар	SEKRIMA	Христианская конфедерация малагасийских профсоюзов СЕКРИМА
Малави	CIAWU	Профсоюз работников торговли, промышленности и смежных отраслей
Малайзия	MTUC	Конгресс профсоюзов Малайзии (КПМ)
Мексика	CROC	Революционная конфедерация рабочих и крестьян (КРОК)
	CTM	Конфедерация трудящихся Мексики (КТМ)
	GECGT-FONT	Всеобщая федерация профсоюзов Непала (ВФПН)
Непал	NIDWU	Независимый профсоюз непальских домашних работников
	TUC	Непальский конгресс профсоюзов
	CNV	Христианское национальное объединение профсоюзов (ХНОП)
Нидерланды	FNV	Конфедерация профсоюзов Нидерландов (ФПН)
	Business NZ	Бизнес (Новая Зеландия)
Новая Зеландия	CAUS	Конфедерация «За единство профсоюзов»
Нигер	CNT	Конфедерация труда Нигера
	MTC	Движение верующих работников
Норвегия	LO-Norway	Норвежская конфедерация профсоюзов
	NHO	Конфедерация норвежских бизнесменов и промышленников (КНБП)
Объединенная Республика Танзания	CHODAWU	Профсоюз работников заповедников, гостиниц, домашних работников и работников смежных отраслей (Танзания)
Пакистан	EFP	Федерация предпринимателей Пакистана (ФПП)
	PWF	Федерация рабочих Пакистана (ФРП)
Панама	CONATO	Панамский совет организованных работников
	CONEP	Национальный совет частного сектора промышленности (КОНЕП)
	CS	Профсоюз «Профсоюзное единство»

Парагвай	CUT-A	Подлинная единая конфедерация трудящихся
Перу	CATP	Автономная конфедерация трудящихся Перу (КАТП)
	CTP	Конфедерация трудящихся Перу (КТП)
	CUT	Единая конфедерация трудящихся Перу (КУТ)
Польша	NSZZ	Независимый и самоуправляемый профсоюз (НСПС)
Португалия	CGTRAP-IN	Всеобщая конфедерация португальских трудящихся – Национальный Интерсиндикал (ВКПТ-ИН)
	UGT-P	Всеобщий союз трудящихся Португалии (ВСТ)
Республика Корея	FCTU	Федерация корейских профсоюзов (ФКП)
	KEF	Федерация предпринимателей Кореи (ФПК)
	KFTU	Корейская федерация профсоюзов (КФП)
Российская Федерация	FNPR	Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР)
Руанда	COTRAF	Конгресс труда и братства Руанды (КОТРАФ)
Румыния	BNS	Национальный блок профсоюзов (НБП)
	CNS-Cartel-Alfa	Национальная конфедерация профсоюзов «Cartel-Alfa»
Сальвадор	CSTS	Конфедерация профсоюзов трудящихся Сальвадора
	CTS	Профцентр трудящихся Сальвадора
	FEASIES	Объединение независимых профсоюзов Сальвадора (ОНПС)
Сенегал	CNTS	Национальная конфедерация трудящихся Сенегала (НКТС)
Соединенное Королевство	TUC	Британский конгресс тред-юнионов
Соединенные Штаты Америки	AFL-CIO	Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП)
	NDWA	Национальный союз домашних работников
Таиланд	LCT	Конгресс труда Таиланда (КТТ)
	NCPE	Национальный конгресс работников частных предприятий
	SERC	Конфедерация профсоюзов работников государственных предприятий
	TTUC	Таиландский конгресс профсоюзов (ТКП)
Того	CSTT	Конфедерация рабочих профсоюзов Того (КРПТ)
Тринидад и Тобаго	NUDE	Национальный союз домашних работников
Тунис	UGTT	Всеобщее тунисское объединение труда (ВТОТ)
Турция	TOLEY-IS	Профсоюз работников гостиниц и предприятий общественного питания (ТОЛЕИ-ИШ)
	TURK-IS	Конфедерация рабочих профсоюзов Турции (ТЮРК-ИШ)
Украина	FPU	Федерация профсоюзов Украины
Уругвай	PIT-CNT	Межпрофсоюзная ассамблея трудящихся – Национальный конвент трудящихся (МПАТ-НКТ)

Филиппины	APL	Союз в поддержку прогрессивного труда
	ECOP	Конфедерация предпринимателей Филиппин (ЕКОФ)
	FFW	Федерация свободных рабочих (ФСР)
	TUCP	Профсоюзный конгресс Филиппин (ПКФ)
Финляндия	AKAVA	Конфедерация профсоюзов специалистов с университетским образованием
	EK	Конфедерация финской промышленности
	KT	Комиссия по вопросам деятельности местных работодателей
	SAK	Центральная организация профсоюзов Финляндии (ЦОПФ)
	STTK	Центральный союз организаций технических работников Финляндии (СТТК)
	VTML	Управление по делам работодателей государственного сектора
Франция	CFDT	Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ)
	CGT-FO	Всеобщая конфедерация труда «Форс Увриер» (ВКТ-ФУ)
Хорватия	HUP	Хорватская ассоциация работодателей (ХАР)
Чешская Республика	CMKOS	Чешско-Моравская палата профсоюзов (ЧМПП)
	KZPS	Конфедерация союзов работодателей и предпринимателей Чешской Республики
	SPD	Конфедерация промышленности и транспорта Чешской Республики
Чили	CUT	Единый профцентр чилийских трудящихся (ЕПЧТ)
Швейцария	UPS	Конфедерация швейцарских предпринимателей (КШП)
	USS	Объединение швейцарских профсоюзов (ОШП)
Швеция	CSE	Конфедерация шведских предприятий
	LO	Центральное объединение профсоюзов Швеции (ЦОПШ)
Шри-Ланка	EFC	Федерация работодателей Цейлона
	NATURE	Национальная ассоциация по вопросам исследований и образования в сфере профсоюзной деятельности
	NTUF	Национальная федерация профсоюзов
	NWC	Национальный конгресс трудящихся
Эквадор	UGTE	Всеобщий союз работников Эквадора
Южная Африка	FEDUSA	Федерация профсоюзов Южной Африки (ФПЮА)
	SADSAWU	Южноафриканский профсоюз трудящихся, работающих домашней прислужкой (САДВУ)
Япония	JTUC-RENGO	Конфедерация японских профсоюзов ГСПЯ-РЕНГО

Другие сокращения

ЕС	Европейский союз
НГНАГ	Федеральный закон о помощи на дому и домашних работниках
МОМ	Международная организация по миграции
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ООН	Организация Объединенных Наций

ВВЕДЕНИЕ

На своей 301-й сессии (март 2008 г.) Административный совет МБТ решил включить пункт о достойном труде для домашних работников в повестку дня 99-й сессии (2010 г.) Международной конференции труда. В соответствии с разделом 5.1.4 Регламента Административного совета, этот вопрос был передан на рассмотрение Конференции с целью разработки трудовых норм. Конференция рассмотрит этот вопрос в соответствии с процедурой двукратного обсуждения, изложенной в статье 10 Регламента Административного совета и статьей 39 ее собственного Регламента.

В соответствии со статьей 39 Регламента Конференции, в которой рассматриваются подготовительные этапы процедуры двукратного обсуждения, МБТ подготовило предварительный доклад,¹ предназначенный в качестве основы для первого обсуждения этого вопроса. После краткого изложения исходных данных, лежащих в основе решения Административного совета, в докладе рассматриваются законодательство и практика по данной теме в различных странах. Доклад, к которому прилагался вопросник, был передан правительствам государств-членов МОТ, которым предлагалось направить свои ответы МБТ до 30 августа 2009 года.

Во время подготовки настоящего доклада, МБТ получило ответы от трехсторонних участников из 103 государств-членов,² включая правительства 75 следующих государств-членов: Албании, Аргентины, Австралии, Австрии, Бахрейна, Бельгии, Многонационального Государства Боливии, Бразилии, Канады, Чили, Китая, Колумбии, Коста-Рики, Хорватии, Кубы, Кипра, Чешской Республики, Эквадора, Египта, Сальвадора, Финляндии, Франции, Греции, Гватемалы, Гвинеи, Индии, Индонезии, Италии, Японии, Иордании, Республики Корея, Латвии, Ливана, Литвы, Малайзии, Мавритании, Маврикия, Мексики, Республики Молдова, Черногории, Марокко, Мозамбика, Мьянмы, Непала, Новой Зеландии, Нидерландов, Никарагуа, Норвегии, Омана, Панамы, Парагвая, Перу, Филиппин, Польши, Португалии, Катара, Румынии, Саудовской Аравии, Сербии, Словении, Южной Африки, Испании, Шри-Ланки, Суринама, Швеции, Швейцарии, Сирийской Арабской Республики, Таиланда, Туниса, Украины, Объединенных Арабских Эмиратов, Соединенных Штатов Америки, Уругвая, Боливарианской Республики Венесуэла и Йемена.

Что касается 46 государств-членов, то их правительства конкретно указали, что они проконсультировались с организациями работодателей и работников (в ряде случаев – лишь с организациями работников) перед тем, как окончательно сформулировать свои ответы (в некоторых случаях – путем проведения национальных трехсторонних совещаний). Отдельные правительства включили в свои сообщения ответы таких организаций или сослались на них, а иногда ответы были получены непосредственно от них. В некоторых случаях были проведены консультации с различными подразделениями внутри министерств труда или других соответствующих министерств. Кроме того, в ряде случаев были проведены широкие консультации на национальном уровне с участием ряда организаций гражданского общества, таких как организации, защищающие права домашних работников (включая домашних работников-мигрантов),

¹ МОТ: *Достойный труд для домашних работников*, Доклад IV (1), Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.

² С ответами, полученными слишком поздно для того, чтобы их включить в настоящий доклад, делегаты могут ознакомиться на 99-й сессии Конференции.

и женские организации. Их взгляды в отдельных случаях были отражены профсоюзами в совместных ответах (Филиппины и Камбоджа) и в одном случае (Филиппины) привели к разработке общей профсоюзной декларации о достойном труде домашних работников.

Кроме того, были получены ответы от организаций работодателей и работников в других 28 государствах-членах (Алжир, Бангладеш, Барбадос, Бенин, Буркина-Фасо, Камбоджа, Дания, Доминиканская Республика, Габон, Германия, Гондурас, Исландия, Ирландия, Израиль, Кения, Мадагаскар, Малави, Нигер, Пакистан, Российская Федерация, Руанда, Сенегал, Объединенная Республика Танзания, Тринидад и Тобаго, Турция, Соединенное Королевство и Зимбабве). Письменные сообщения были также получены от различных национальных организаций домашних работников. В связи с большим числом ответов, полученных от организаций работников. При подготовке настоящего доклада был применен многоуровневый подход, в соответствии с которым предпочтение отдается национальным конфедерациям и федерациям и национальным организациям домашних работников. В тех случаях, когда совместный ответ представлялся различными организациями работников, упоминались только такие национальные организации. Более того, на вопросник ответили одна международная организация работодателей (Международная организация работодателей (МОР)) и две международные организации работников (Международная конфедерация профсоюзов (МКП) и Международное объединение профсоюзов работников пищевой промышленности, сельского, ресторанного и гостиничного хозяйства, общественного питания, табачной промышленности и смежных отраслей (МОП)). Их ответы воспроизводятся в докладе после ответов других организаций, соответственно, работодателей и работников.

Ответы были также получены от других заинтересованных сторон, таких как организации гражданского общества, включая организацию «Страж прав человека», Международную организацию по борьбе с рабством, Форум мигрантов в Азии (МФА), Азиатский альянс домашних работников-мигрантов и Сеть «РЕСПЕКТ» и некоторые национальные организации домашних работников. Их ответы были приняты во внимание, но не могли быть включены в настоящий доклад.

Настоящий доклад был подготовлен на основе полученных ответов, суть которых излагается ниже. Предлагаемые заключения будут помещены в конце доклада, сразу же после Комментариев МБТ в отношении полученных ответов. Если Конференция решит, что целесообразно принять один или более международных актов, МБТ составит, на основе принятых заключений, один или более проектов актов, которые будут представлены на рассмотрение правительства. Затем Конференция примет окончательное решение по этому вопросу на своей будущей сессии.

ПОЛУЧЕННЫЕ ОТВЕТЫ И КОММЕНТАРИИ

В настоящем разделе излагается суть ответов на вопросник, содержащийся в предварительном докладе (Доклад IV (1)). Воспроизводится каждый вопрос, за которым следует перечень правительств, представивших на этот вопрос ответы, сгруппированные в соответствии с характером ответов («да», «нет» или «другие ответы»). Ответ включается в категорию «другие ответы» в тех случаях, когда невозможно установить, является ли ответ утвердительным или отрицательным. В тех случаях, когда имеются замечания, квалифицирующие или поясняющие ответ, суть каждого такого замечания приводится в английском алфавитном порядке стран после указанного перечня. Если в ответе рассматриваются несколько вариантов или делается ссылка на предыдущий вопрос, то суть этого ответа приводится по первому из этих вопросов, а в отношении остальных дается краткая ссылка. Если два или несколько респондентов высказали аналогичные замечания, то зачастую такие замечания группировались в один ответ. В случаях, когда правительства представляли общие комментарии в дополнение к ответам на вопросник или направляли общие комментарии, не давая ответа на конкретные вопросы, эти замечания упоминались в комментариях МБТ.

Некоторые правительства в своих ответах представили информацию о своем национальном законодательстве и практике. Такая информация представляется весьма полезной для работы МБТ, однако она не воспроизводится в докладе, за исключением тех случаев, когда это необходимо для понимания ответа.

В. 1 *Считаете ли вы, что Международная конференция труда должна принять акт или акты, касающийся достойного труда для домашних работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 74.

Да: 72. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Япония, Иордания, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Другие ответы: 2. Новая Зеландия, Польша.

Комментарии

Аргентина. В связи с отсутствием средств защиты домашних работников весьма важно принять акт, регулирующий этот вид трудовой деятельности с должным учетом ее специфики.

Бразилия. Регулирование трудовых отношений домашних работников является результатом постепенного совершенствования прав домашних работников, как это можно видеть на примере Бразилии. Международный акт крайне важен для установления минимальных стандартов в сфере домашнего труда. Это будет также способствовать гармонизации национального законодательства государств-членов.

Канада. Это установит принципы и права, а также предоставит практическое руководство для улучшения правового регулирования труда домашних работников.

Китай. Трудовые акты как руководящие указания по вопросам правового регулирования домашнего труда весьма необходимы, они содействуют защите прав и интересов домашних работников и устойчивому развитию сектора домашнего труда, а также расширению сферы применения домашнего труда в достойных условиях.

Колумбия. Важно проанализировать тип акта, цели, способы применения и соответствующие практические и финансовые аспекты (социальное и экономическое значение домашнего труда).

Коста-Рика. Все страны должны гарантировать хорошие условия для домашних работников во всех областях. Для достижения этого были бы очень полезны специальные международные акты.

Хорватия. Без конкретных действий со стороны соответствующих международных учреждений совершенствование законодательной базы не станет возможным.

Куба. В результате низкого уровня занятости и хороших возможностей трудоустройства в формальном секторе экономики домашний труд на Кубе является привлекательным видом деятельности. В этой связи доклад МОТ показал наличие во многих странах злоупотреблений в отношении домашних работников, и мы разделяем мнение МОТ о необходимости принятия правового акта для защиты этих работников.

Финляндия. Важно гарантировать условия труда домашних работников актом МОТ, а также национальным законодательством.

Гватемала. Потому что регулирование домашнего труда неадекватно.

Индия. Существует необходимость разработки руководящих принципов в отношении условий труда домашних работников.

Япония. Если будут учтены особенности домашнего труда и разнообразие национальных условий, а также предусмотрена достаточная гибкость положений, чтобы страны могли принимать соответствующие меры, отвечающие национальным условиям.

Республика Корея. Домашние работники нуждаются в защите определенного уровня, который должен быть определен в результате исследований и дискуссий.

Малайзия. Домашние работники часто лишены внимания, к ним применяется несправедливое отношение, а их потребности не учтены в существующих конвенциях.

Маврикий. Эта категория работников особенно уязвима в отношении эксплуатации и злоупотреблений. В существующих актах конкретно не рассматриваются особые условия труда домашних работников.

Черногория. Потому что домашние работники нуждаются в усовершенствованном законодательстве.

Непал. В Непале условия труда домашних работников столь же трудны, как и много лет назад. Несмотря на то, что ратифицирован ряд конвенций, касающихся прав и защиты домашних работников (Конвенция 1930 года о принудительном труде (29), Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105), Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131), Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138), Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182), никаких существенных изменений в секторе домашнего труда, одном из наиболее неорганизованных секторов, не произошло. Поэтому настало время принять специальные регулирующие законы или директивы в целях защиты прав всех домашних работников и обеспечения для них достойных условий труда.

Новая Зеландия. В целом, лучше применять международные трудовые нормы, а не специальные нормы для конкретных секторов.

Никарагуа. В качестве добавления к Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), которые должны охватывать особые аспекты домашнего труда.

Норвегия. Домашние работники представляют собой чрезвычайно уязвимую группу работников, которые могут подвергаться серьезным злоупотреблениям. Специальные нормы могут предоставить МОТ больше возможностей для разработки нормативных и технических руководящих принципов.

Панама. Если главной целью МОТ является расширение возможностей женщин и мужчин для получения достойного и производительного труда в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей, то весьма важно применять все акты, которые могут способствовать обеспечению достойного труда домашних работников. Они были традиционно невидимы, недооценены и являлись жертвами нарушений трудовых прав. Настоятельно рекомендуется, чтобы в предлагаемых актах учитывалась необходимость достижения гендерного равенства в целях удовлетворения потребностей домашних работников-женщин. Домашние работники, особенно женщины, становятся жертвами сексуального домогательства, экономических злоупотреблений, мер психического и психологического воздействия и физического насилия. Это усугубляется нелегальным положением и статусом мигранта многих домашних работников. Одной из основных проблем, с которыми сталкиваются эти работники, является изолированность и уязвимость. Работая и иногда проживая в частных домашних хозяйствах, они в значительной степени зависят от воли своих работодателей и могут подвергаться насилию и сексуальной эксплуатации. В редких случаях, когда имеются трудовые договоры, условия их труда определяются работодателем. Наконец, во многих странах на домашних работников не распространяется трудовое законодательство, что, вполне очевидно, отрицательно сказывается на их статусе и правах, включая свободу объединений и право на ведение коллективных переговоров.

Польша. С учетом нынешней ситуации в Польше представляется, что необходимость укрепления действующей нормативной базы Польши международными актами отсутствует. Однако Польша не будет возражать против этой инициативы при условии, что достаточно большая группа государств выступит за принятие акта и что эта группа сможет обосновать положительное воздействие такого документа.

Катар. Если домашние работники входят в сферу охвата существующих конвенций и рекомендаций МОТ косвенно, а поэтому, по сути, исключены из них, то новая рекомендация в отношении

домашних работников предусматривает меры последующего контроля над ее применением, т.е. обеспечение защиты домашних работников.

Саудовская Аравия. Специфика домашнего труда и его распространение во всем мире, особенно вненациональный характер домашних работников-женщин, требует принятия такого акта для обеспечения необходимой защиты этой категории работников.

Южная Африка. Домашний труд придает занятости трансграничный характер, увеличивает миграцию домашних работников и повышает их уязвимость. Большинство работников в этом секторе – женщины, поэтому этот акт должен обеспечить защиту таких работников в соответствии с программами продвижения достойного труда.

Испания. Следует принять акт, учитывающий специфику домашнего труда. В Испании домашний труд рассматривается как особое трудовое отношение, регулируемое специальным законом.

Таиланд. Акт или акты могут способствовать повышению осведомленности о правах домашних работников, к которым относятся в основном женщины с низким социальным статусом, и эти акты могут быть использованы в качестве руководящих принципов государствами-членами при разработке соответствующих трудовых норм.

Тунис. В настоящее время не существует актов МОТ, относящихся к домашним работникам.

Объединенные Арабские Эмираты. Домашние работники не охвачены существующими актами МОТ или исключены из отдельных положений.

Уругвай. Акт, являющийся достаточно широким и всеобъемлющим, чтобы обеспечить его ратификацию и применение.

Йемен. Потому что домашние работники представляют собой крупный сегмент рынка труда, а международного акта, обеспечивающего их защиту, не существует. Этот вид труда в некоторых государствах не регулируется.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23.

Да: 10. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), EСOP (Филиппины), EFC (Шри-Ланка.)

Нет: 7. ANDI (Колумбия), KZPS (Чешская Республика), SPD (Чешская Республика), BDA (Германия), EFP (Пакистан), CONEP (Панама), CSE (Швеция).

Другие ответы: 6. CNI (Бразилия), НИР (Хорватия), Business NZ (Новая Зеландия), ННО (Норвегия), UPS (Швейцария), МОР.

Комментарии

CNI (Бразилия). По этому вопросу следует провести общую дискуссию. В случае принятия такого акта, ему следует придать форму рекомендации.

ANDI (Колумбия). Существующих международных актов достаточно, и все они применимы к домашним работникам. В Колумбии существующего законодательства достаточно.

KZPS и SPD (Чешская Республика). Домашние работники должны иметь такие же условия труда, как и другие работники. Однако нынешние законодательные рамки, национальная политика и практика гарантируют в Чешской Республике равные условия для всех работников и создают достаточные возможности для сохранения равновесия между личной, семейной и трудовой жизнью. Следует укрепить надлежащее соблюдение и применение уже существующих актов вместо того, чтобы создавать новые.

BDA (Германия). Учитывая разнообразие актов, регулирующих домашний труд в различных странах, разнообразие видов этого труда, а также особенности соображений, высказанных в связи с этим видом труда, не следует принимать никакого(их) акта(ов). Несмотря на доклад МОТ, по-прежнему существует недостаток информации в отношении практики и норм, касающихся домашнего труда во многих странах всех регионов. Однако, если будет обоснована необходимость принятия нового правового акта МОТ, то это должна быть рекомендация. В ней мог бы быть предложен механизм поощрения

конкретных подходов и концентрации внимания на областях, вызывающих озабоченность; она могла бы также содержать ряд вариантов, которые государства-члены МОТ могут учесть и применить в случае необходимости. Конвенция не предусматривает такой гибкости, ее следует применять к неизменным принципам и для решения вопросов, по которым существует широкий трехсторонний консенсус в отношении необходимости международного регулирования. Существует также опасность того, что ратификация конвенции займет много времени, и ее воздействие будет минимальным.

JCC (Иордания). Чтобы обеспечить международную защиту домашних работников и создание эффективной добавленной стоимости.

Business NZ (Новая Зеландия). Следует применять преимущественно международные трудовые акты, а не акты по конкретным секторам.

NHO (Норвегия). Окончательного решения еще не имеется на данном этапе.

EFP (Пакистан). Ситуация в развивающихся странах в целом и в Пакистане в частности не обуславливает необходимости в конвенции или рекомендации по этому вопросу, ограничивающих возможности миллионов людей, которые не в состоянии содержать себя и едва зарабатывают на жизнь домашним трудом. В настоящее время домашние работники трудятся не на регулярной основе и могут зарабатывать в различных местах, работая по гибкому графику, удобному для них и их работодателей. Регулирование в этой области ограничило бы также уровень их доходов. Однако в интересах достойного труда следует внести соответствующие поправки в национальное законодательство путем включения в него положений, гарантирующих предоставление домашним работникам услуг здравоохранения и образования.

CONEP (Панама). Нет, к домашнему труду применима общая концепция достойного труда.

CSE (Швеция). Не следует принимать никакого акта, поскольку вопросы, касающиеся домашнего труда, не поддаются регулированию на международном уровне.

UPS (Швейцария). Это зависит от итогов обсуждения в ходе конференции.

MOP. Окончательного решения еще не имеется на данном этапе. Нормативные положения должны распространяться только на сферы, необходимость нового акта МОТ в которых доказана. Такая необходимость должна быть научно обоснована и вести к созданию акта, способного решать фундаментальные проблемы во многих государствах-членах. Поскольку в докладе не рассмотрены области, вызывающие серьезную озабоченность, обсуждение вопросов, направленных на принятие нормативных положений, следует проводить на запланированной основе.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF

(Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Специфика домашнего труда не может оправдать лишение домашних работников правовой защиты в рамках международных норм.

FENATRAD (Бразилия). Следует принять различные акты. Мобилизация домашних работников и их организаций, а также поддержка со стороны международных организаций будут иметь большое значение для осуществления ратифицированных актов и национального законодательства.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Международные акты должны: гарантировать защиту от трудовой эксплуатации, пыток и дискриминации; включать медицинскую помощь и поддержку домашних работников; признать домашний труд в качестве труда.

CUT (Колумбия). Все акты, касающиеся достойного труда домашних работников, надлежащим образом оценить их труд.

СМТС (Коста-Рика). Следует принять различные акты в целях более эффективного решения этих вопросов.

DEOK (Кипр). Домашние работники должны быть надлежащим образом защищены.

UGTE (Эквадор). Необходимы любые международные акты для обеспечения достойного труда домашних работников.

CSTS, FEASIES (Сальвадор). Миллионы работников заняты домашним трудом и имеют такое же право на защиту от любых нарушений их трудовых прав, как и все другие работники.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Во многих странах домашние работники находятся в неравных условиях по отношению к другим работникам. Тот факт, что они подпадают под действие специального отдельного раздела соответствующего трудового законодательства, также представляет собой дискриминацию.

CGTRA (Гондурас). Различные акты должны быть приняты в связи со сложностью условий, в которых осуществляется домашний труд.

CFTUI (Индия). Этот акт/эти акты могут способствовать признанию особенностей домашнего труда в обществе и обеспечению достойного труда для них.

HMS (Индия). В настоящее время не существует трудового права, защищающего домашний труд.

KSPI, KSPSI и KSBSI (Индонезия). Домашние работники не имеют достойных условий жизни, не пользуются услугами социального обеспечения, на них не распространяется ограничение продолжительности рабочего времени, они сталкиваются с дискриминацией, у них низкая заработная плата и т.д.

CGIL (Италия). Международный акт обеспечит единообразные правила в этой области.

UGL (Италия). Для обеспечения большей и лучшей защиты домашних работников и содействия защите их прав.

FKTU (Республика Корея). Должны существовать специальные акты с учетом особенностей домашнего труда, таких как отсутствие показателей производительности, неопределенность договорных отношений, изолированность, гендерное неравенство имеющихся в обществе тенденций в отношении недооценки истинной ценности этого вида труда.

NIDWU (Непал). В Непале большинство домашних работников не признаны в качестве работников, поскольку на них не распространяются правовые положения и законы о труде. Их основные права в сфере труда, такие как минимальная заработная плата, еженедельный отдых, общее медицинское обслуживание и т.д., не признаны. Поэтому они представляют собой группу населения, особенно уязвимого к нарушению прав человека и злоупотреблениям.

LO-Norway (Норвегия). См. вопрос 2 с).

CONATO (Панама). Домашние работники – это такие же работники, как и все другие, и поэтому должны иметь такие же права.

FEDUSA (Южная Африка). Конвенция обязует государства принимать законы о защите домашних работников.

FNPR (Российская Федерация). Особенности домашнего труда требуют включения определенных дополнений в общее трудовое законодательство. Предлагаемая конвенция окажет серьезную поддержку в ходе переговоров между представителями государственных органов и работодателями.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Домашний труд долгое время оставался вне поля зрения, в результате чего домашние работники особенно уязвимы к злоупотреблениям и эксплуатации. Лишь в нескольких странах действует эффективная защита домашних работников. Мы имеем возможность создать действенный набор норм, которые могут улучшить условия жизни и труда этой увеличивающейся категории работников.

PIТ-CNT (Уругвай). Следует принимать различные акты.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). В связи с гибкостью трудовых отношений и отсутствием достойных рабочих мест следует разработать другие международные нормы, которые подлежат соблюдению работодателями.

В. 2 *Если да, то должен ли этот акт или эти акты иметь форму:*

- a) конвенции;*
- b) рекомендации;*
- c) конвенции, дополненной рекомендацией;*
- d) конвенции, содержание положения обязательного и необязательного характера.*

Правительства

a) конвенции

Общее число полученных ответов: 6.

Да: 6. Многонациональное Государство Боливия, Колумбия, Франция, Черногория, Перу, Филиппины.

Комментарии

Перу. Акт должен иметь форму конвенции ввиду своего глобального значения и его обязательного характера. Это обеспечит четкие ориентиры для национального законодательства и подтвердит на международном уровне, что домашние работники также имеют право на защиту.

b) рекомендации

Общее число полученных ответов: 27.

Да: 25. Канада, Китай, Колумбия, Кипр, Чешская Республика, Египет, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Япония, Республика Корея, Литва, Малайзия, Мексика, Мьянма, Нидерланды, Оман, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты, Боливарианская Республика Венесуэла.

Другие ответы: 2. Новая Зеландия, Швейцария.

Комментарии

Канада. Следует отдать предпочтение рекомендации, а не новой конвенции. Рекомендация окажет помощь государствам-членам в осуществлении существующих конвенций. Однако, если приоритет будет отдан конвенции, она должна содержать свод принципов и в ней должны быть предусмотрены конкретные обстоятельства и потребности домашних работников. Следует избегать чрезмерно назидательных формулировок, чтобы не препятствовать ее скорейшей ратификации.

Китай. С учетом уровня развития государств-членов и осуществимости конвенции акт должен иметь форму рекомендации.

Колумбия. Важно принять международный акт, чтобы поднять ценность и достоинство домашнего труда с учетом гендерного измерения как в социальной сфере, так и в сфере труда. В рамках этого вида трудовой деятельности существует дискриминация по признаку пола: этим трудом заняты в основном женщины, а мужчины осуществляют другие виды производительной деятельности, которые обычно ценятся выше.

Греция. Наблюдаются существенные расхождения мнений в различных странах по вопросу об институциональных рамках.

Гвинея. Принятие рекомендации позволит государствам легче адаптировать свое законодательство, которое не распространяется на домашний труд.

Индия. Это позволит добиться гибкости в осуществлении и обеспечить применение руководящих принципов в регулировании домашнего труда.

Индонезия. Поскольку социальные, экономические и культурные условия в каждом государстве-члене различны.

Япония. Рекомендация будет поощрять страны прилагать усилия для расширения мер защиты домашних работников.

Республика Корея. Хотя надо признать, что домашние работники нуждаются в определенном уровне защиты, можно поддержать только юридически необязательную рекомендацию, поскольку трудовые нормы Республики Корея не распространяются на домашних работников.

Мексика. Рекомендация позволила бы государствам-членам учитывать положения своего законодательства в соответствии со своими национальными особенностями.

Мьянма. Следует принять рекомендацию в целях установления соответствующих принципов и прав в сфере домашнего труда и обеспечения руководящих принципов в регулировании домашнего труда.

Новая Зеландия. Принятие узкоотраслевых актов в целом не поддерживается; см. вопрос 1. Однако, если будет убедительно показано, что какая-либо группа работников или какой-либо сектор не отражен должным образом в существующих актах, рекомендация была бы предпочтительнее.

Катар. Рекомендации используются при разработке законов и норм, касающихся домашних работников, в целях обеспечения защиты интересов домашних работников.

Швейцария. Хотя конвенция позволила бы сформулировать общие правила в отличие от изменяемых положений национальных норм, рекомендации, как представляется, было бы достаточно, поскольку материальное право Швейцарии уже обеспечивает необходимую защиту (Кодекс обязательного права, кантональные нормы о трудовых договорах и т.д.). В настоящее время осуществляется подготовка проекта стандартного трудового договора, устанавливающего минимальную заработную плату в сфере домашнего труда.

Объединенные Арабские Эмираты. Акт должен иметь форму рекомендации из-за конфиденциального характера домашнего труда и трудностей в согласовании обязательных положений в форме конвенции.

Боливарианская Республика Венесуэла. Рекомендация будет содержать руководящие принципы для принятия национальных мер в отношении домашнего труда и дополнит существующие конвенции, применение которых к домашним работникам государства-члены должны поощрять.

с) конвенции, дополненной рекомендацией

Общее число полученных ответов: 35.

Да: 35. Албания, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия (CNT), Бразилия, Чили, Коста-Рика, Хорватия, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Италия, Латвия, Ливан, Маврикий, Республика Молдова, Марокко, Мозамбик, Непал, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Португалия, Румыния, Сербия, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Комментарии

Бразилия. Из-за значительных расхождений по вопросам регулирования домашнего труда в различных странах следует принять обязательный акт, который устанавливает основные принципы и права в сфере домашнего труда, а также рекомендацию, в которой будет учтена специфика работы на дому.

Чили. Чтобы решить вопрос особой уязвимости домашних работников, обусловленной спецификой работы, которую они выполняют. Особое внимание должно быть уделено работникам, проживающим в доме нанимателя.

Хорватия. Потому что требуется больше и более подробных руководящих принципов в сфере домашнего труда.

Эквадор. Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, можно объяснить спецификой и характером их труда и недостатком внимания к основным аспектам их положения в международном и национальном праве, включая существующие конвенции МОТ. Целый ряд конвенций МОТ допускают исключение домашних работников из сферы действия их положений. Особая уязвимость домашних работников к нарушению основных прав человека, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также различия в механизмах трудоустройства, способов оплаты труда, продолжительности рабочего времени и другие аспекты, касающиеся условий их труда, требуют отдельного рассмотрения и принятия специальных норм, адаптированных к их положению. Поэтому разработка международных норм призвана заполнить серьезный пробел в обеспечении достойного труда для всех.

Финляндия. Приемлема конвенция и/или рекомендация. Конвенция, дополненная рекомендациями, имеет более четкую структуру, чем конвенция, содержащая обязательные и необязательные элементы.

Сальвадор. Рекомендация включает более подробные положения о применении конвенции.

Латвия. Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, можно объяснить спецификой и характером их труда и недостатком внимания к основным аспектам их положения в международном и национальном праве, включая существующие конвенции МОТ. Целый ряд конвенций МОТ допускают исключение домашних работников из сферы действия их положений. Особая уязвимость домашних работников к нарушению основных прав человека, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также различия в механизмах трудоустройства, способов оплаты труда, продолжительности рабочего времени и другие аспекты, касающиеся условий их труда, требуют отдельного рассмотрения и принятия специальных норм, адаптированных к их положению. Поэтому разработка международных норм призвана заполнить серьезный пробел в обеспечении достойного труда для всех.

Маврикий. Обязательные требования конвенции обеспечат защиту домашних работников, в то время как рекомендация будет содержать указания в отношении того, как эффективно выполнять положения на практике.

Марокко. Необходима рекомендация, поскольку она содержит руководство по выработке политики.

Панама. Акт должен иметь форму конвенции, включающей положения обязательного и необязательного характера и дополненной рекомендацией. Это подтвердит охват домашних работников существующими международными трудовыми нормами и установит четкие цели, учитывающие специфику работы на дому, а также позволит определить пути достижения целей по обеспечению достойного труда. Такая конвенция смогла бы способствовать применению многоуровневого подхода к управлению, определяя цели и предлагая государствам-членам способы достижения их целей. Она сможет послужить полезным руководством, учитывающим охват деятельности правительств и организаций домашних работников и работодателей в сфере домашнего труда на местном, национальном, двустороннем и региональном уровнях.

Парагвай. Рекомендация может быть использована не ратифицировавшими ее странами как основа для разработки усовершенствованного национального законодательства в соответствии с конвенцией.

Таиланд. Конвенция должна способствовать тому, чтобы все государства-члены могли исключить из сферы ее применения, частично или полностью, ограниченные категории домашних работников или работников, которые, в противном случае, могут создавать особые трудности.

Уругвай. В связи с особыми условиями труда домашних работников, различиями в механизмах трудоустройства, продолжительности рабочего времени и, в частности, способов оплаты труда домашние работники сталкиваются со специфическими проблемами и особенно уязвимы к нарушению основополагающих принципов и прав в сфере труда. Несмотря на то, что национальным законодательством

предусмотрено равенство прав домашних работников и всех других работников, международное законодательство и ряд конвенций МОТ допускают их исключение из сферы действия их положений, касающихся защиты домашних работников.

Йемен. В случае принятия конвенции и рекомендации сфера их охвата будет шире. Государства, сталкивающиеся с трудностями при ратификации конвенции, смогут воспользоваться рекомендацией.

d) конвенции, содержащей положения обязательного и необязательного характера

Общее число полученных ответов: 8.

Да: 8. Аргентина, Бельгия (SPF), Куба, Иордания, Мавритания, Словения, Южная Африка, Испания.

Комментарии

Аргентина. Конвенция, содержащая положения обязательного характера, необходима для установления основных универсальных принципов, в то время как необязательные положения позволят каждой стране принять законы в соответствии со своими национальными особенностями.

Бельгия (SPF). Потому что это позволит принять положения, учитывающие специфику работы на дому, и определить пути достижения целей в области обеспечения достойного труда. Конвенция сможет содействовать применению многоуровневого подхода и послужить полезным руководством, учитывающим сферу деятельности правительств и организаций домашних работников и их работодателей на местном, национальном, двустороннем и региональном уровнях.

Куба. Следует предусмотреть достаточную гибкость, чтобы облегчить ратификацию и применение основных элементов акта.

Мавритания. Это подтвердит охват домашних работников существующими международными трудовыми нормами и установит четкие цели, учитывающие специфику работы на дому, а также позволит определить пути достижения целей по обеспечению достойного труда.

Словения. основополагающие правовые нормы должны быть обязательными для обеспечения минимальной защиты домашних работников, в то время как другие нормы могут быть факультативными, поскольку национальные правовые акты государств-членов в этой сфере значительно различаются.

Южная Африка. Необязательные положения позволят государствам-членам укрепить свой законодательный режим, применяемый к домашним работникам.

Испания. Особенности каждой страны, касающиеся таких аспектов, как неприкосновенность жилища, могут ограничить возможности для проведения инспекции труда в частных домашних хозяйствах.

Работодатели

a) конвенции

Общее число полученных ответов: 2.

Нет: 1. UPS (Швейцария).

Другие ответы: 1. EFP (Пакистан).

Комментарии

EFP (Пакистан). См. вопрос 1.

UPS (Швейцария). Конвенцию не следует принимать, поскольку она не будет широко ратифицирована.

b) рекомендации

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 11. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 4. BDA (Германия), Business NZ (Новая Зеландия), ННО (Норвегия), EFP (Пакистан).

Комментарии

CNI (Бразилия). См. вопрос 1.

HUP (Хорватия). Рекомендация предлагает наиболее эффективные механизмы в отношении уникального характера занятости, основных прав в этой сфере труда и способов защиты.

BDA (Германия). См. вопрос 1.

DPN APINDO (Индонезия). Конвенцию можно разработать позднее.

Business NZ (Новая Зеландия). Вопрос заключается в том, как обеспечить соответствующую защиту в соответствии с существующими актами, особенно основополагающими конвенциями. Это не так легко сделать путем принятия узкоотраслевого акта. Однако рекомендация, содержащая практические рекомендации по применению соответствующих норм, может быть полезна.

ННО (Норвегия). На данном этапе обсуждение должно быть направлено на рекомендацию.

EFP (Пакистан). См. вопрос 1.

MOP. На данном этапе обсуждение должно быть ориентировано в основном на рекомендацию, являющуюся актом, который лучше всего подходит для разработки и внедрения инновационной практики, которая должна быть в центре внимания любого акта, вместо установления основных минимальных норм универсального применения. Учитывая наличие разнообразной, несбалансированной и несогласованной практики и подходов в каждой стране, различные способы применения существующих норм и уникальный характер этого вида трудовой деятельности, а также характер его отношения к основополагающим правам и гарантиям (см. вопрос 9), рекомендация позволит сохранить необходимую гибкость. Несмотря на большую работу, отраженную в докладе, по-прежнему существует недостаток информации.

c) конвенции, дополненной рекомендацией

Общее число полученных ответов: 2.

Да: 1. JCC (Иордания).

Другие ответы: 1. EFP (Пакистан).

Комментарии

JCC (Иордания). Конвенция создает права и обязанности и обычно предусматривает различные способы ее осуществления, допуская определенную гибкость. Рекомендация содержит руководящие принципы для разработки национальной правовой базы и регулирующих положений.

EFP (Пакистан). См. вопрос 1.

d) конвенции, содержащей положения обязательного и необязательного характера?

Общее число полученных ответов: 1.

Другие ответы: 1. EFP (Пакистан).

Комментарии

EFP (Пакистан). См. вопрос 1.

Работники

a) конвенции

Общее число полученных ответов: 8.

Да: 7. COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), CUT (Чили), СМТС (Коста-Рика), СТС (Сальвадор), CAUS (Никарагуа), ЕСОР (Филиппины).

Другие ответы: 1. UNT (Мексика).

Комментарии

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 1.

UNT (Мексика). Этот акт должен признавать право на достойный труд домашних работников, которые подвергаются дискриминации и труд которых способствует профессиональному росту других

лиц, а также содействует развитию глобальной экономики. Акт МОТ должен способствовать тому, чтобы государства-члены приняли необходимые меры и законы по защите прав домашних работников.

ЕСОР (Филиппины). Это позволит обеспечить гибкость в применении трудовых норм с учетом разрыва в уровнях экономического развития между развитыми и развивающимися странами, в частности государств, принимающих иностранных домашних работников.

b) рекомендации

Общее число полученных ответов: 5.

Да: 4. СМТС (Коста-Рика), СМКОС (Чешская Республика), САУС (Никарагуа), FPU (Украина).

Другие ответы: 1. UNT (Мексика).

Комментарии

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 1.

UNT (Мексика). См. вопрос 2 а).

c) конвенции, дополненной рекомендацией

Общее число полученных ответов: 115.

Да: 114. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКАВА (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOС (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), Histadrut (Израиль), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Другие ответы: 1. UNT (Мексика).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP,

СТР и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TÜRK-İŞ и TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, могут быть обусловлены спецификой и характером их труда, а также недостаточным вниманием к основным аспектам их положения в международном и национальном праве, включая существующие конвенции МОТ. Ряд конвенций МОТ допускает исключение домашних работников из сферы применения их положений.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BİLS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), СТР и CUT (Перу), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Особая уязвимость домашних работников к нарушению основных прав человека, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также различия в механизмах трудоустройства, способах оплаты труда, продолжительности рабочего времени и другие аспекты, касающиеся условий их труда, требуют отдельного рассмотрения и принятия норм, адаптированных к их положению.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Потому что разработка международных норм призвана заполнить серьезный пробел в обеспечении достойного труда для всех.

СТА (Аргентина). В связи с уязвимостью этой категории работников следует установить минимальные нормы для обеспечения достойного труда для них.

ACTU (Австралия). Домашний труд по-прежнему недостаточно регламентирован на национальном и международном уровнях. Ряд конвенций МОТ допускает исключение этой категории работников из сферы применения их положений.

BAK (Австрия). Домашние работники особенно уязвимы. Конвенция установит обязательные минимальные международные нормы, применение которых на национальном уровне послужит основой для утверждения соответствующих прав. Рекомендация позволит постепенно ввести на глобальном уровне оптимальные меры защиты, допускающие гибкость с учетом культурных различий и правовой базы в государствах-членах.

ÖGB (Австрия). Положения, касающиеся прав домашних работников, должны быть изложены в конвенции; положения, призывающие государства-члены адаптировать их национальную политику в целях защиты домашних работников, в частности путем введения запрета на торговлю людьми или создание рабских условий, должны быть изложены в рекомендации.

FENATRAD (Бразилия). В странах, где законодательство менее развито, конвенция может быть использована в качестве критерия судебных решений в случае трудовых споров. Труд, выполняемый домашними работниками, создает блага работодателям, поскольку позволяет им работать или повышать свое образование или профессиональные навыки, что увеличивает их доходы. Репродуктивный труд, выполняемый домашними работниками, необходим для продуктивного труда. Термины «домашний работник» или «домашний наемный работник» следует заменить словами «работник частного домашнего хозяйства» или «работник домашнего хозяйства» в связи с негативной ассоциацией и уничижительным значением слова «domestic» (прислуга).

CNTB (Буркина-Фасо). Домашние работники не защищены должным образом существующими положениями или актами от некоторых видов злоупотреблений, либо полностью исключены из сферы действия таких положений.

ONSL (Буркина-Фасо). Это позволяет максимальному количеству государств-членов уделить внимание вопросу о достойном труде домашних работников.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Это обеспечит максимальной защитой домашних работников. Рекомендация, которая должна включать разъяснение терминов, используемых в предлагаемой конвенции, призвана оказать дополнительное содействие государствам-членам в осуществлении положений конвенции.

CGTRA (Колумбия). Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, могут быть обусловлены особым характером их труда и несоблюдением соответствующего международного и национального законодательства, включая конвенции МОТ. Нарушение прав человека этих работников, особенно работников-мигрантов, их «невидимость» и их исключение из систем социального обеспечения, требуют принятия конвенции, дополненной рекомендацией.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Особенности домашнего труда и потребностям домашних работников не уделено должного внимания в международном законодательстве, которое зачастую исключает этих работников из сферы своего применения. Кроме того, в регионе Центральной Америки трудовое законодательство носит дискриминационный характер в отношении домашних работников, которые находятся в рабских условиях.

STRN (Коста-Рика). Лучше всего для защиты этих работников было бы принятие конвенции. Конвенция должна быть дополнена рекомендацией, которая, в случае отсутствия ратификации, все же представляла бы руководящие принципы для принятия национального законодательства.

DEOK (Кипр). Многие трудящиеся женщины стали уязвимы в последние годы, они должны быть защищены эффективным актом в виде конвенции.

CGT-FO (Франция). Необходимо дополнить существующие конвенции МОТ и национальное законодательство. Важно охватить весь диапазон различных ситуаций, с которыми сталкиваются так называемые «домашние» работники и которые ставят их в уязвимое положение, в том числе в отношении соблюдения основополагающих конвенций, в целях обеспечения того, чтобы права этих работников были четко сформулированы и эффективно защищены, как и права других работников. Необходимо также заполнить пробелы, созданные в результате исключения этих работников из положения ряда конвенций МОТ. Обсуждение следует также сосредоточить на методах инспекции труда и контроля над деятельностью органов власти в этом секторе.

DGB (Германия). Проблемы домашних работников имеют особый характер. Слишком мало внимания уделяется их положению на национальном и международном уровнях. Ряд конвенций МОТ допускают их изоляцию, а это недопустимо. Существует настоятельная необходимость в принятии обязательных правил, касающихся условий труда, продолжительности рабочего времени и заработной платы, а также основополагающих принципов и прав в сфере домашнего труда.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Национальное законодательство недостаточно для того, чтобы обеспечить соблюдение прав домашних работников.

CGTRA (Гондурас). Положения, касающиеся применения и соблюдения этих актов, должны быть четкими.

CFTUI (Индия). Это обеспечит максимальное внимание к домашним работникам.

ICTU (Ирландия). В этом отношении в качестве хорошего практического примера можно использовать ирландский «Кодекс практики по защите лиц, работающих по найму в чужих домах», соглашение о социальном партнерстве. Он способствовал более строгому соблюдению и уважению прав домашних работников в Ирландии путем применения четких регламентирующих механизмов, включающих соответствующие процедуры применения. Акты МОТ, касающиеся домашних работников, будут способствовать дальнейшему укреплению права таких работников на достойный труд в Ирландии и, особенно, в других странах, где домашние работники еще не охвачены трудовым законодательством.

UIL (Италия). Существует необходимость вновь подтвердить достоинство домашних работников, которых слишком часто считают работниками второго сорта.

JTUC-RENGO (Япония). В Японии имеются предложения по расширению соглашений об экономическом партнерстве, которые применяются к иностранным медсестрам и домашним работникам. При отсутствии справедливых международных норм, касающихся домашних работников, вполне возможно, что условия труда для местных работников будут ухудшаться.

COTU-K (Кения). Это позволит устранить недостатки в продвижении достойного труда для всех.

SEKRIMA (Мадагаскар). Домашние работники особенно уязвимы, потому что отсутствуют способы контроля над условиями их труда на рабочих местах. Домашние работники «невидимы», они находятся вне поля зрения в частных домах и не охвачены законом. Зачастую работники не имеют трудового договора и о них не осведомлены инспекции труда. Нарушение их основных прав в сфере труда и очень плохие условия их труда создают необходимость установления норм, адаптированных к их положению.

CTM (Мексика). Было бы достаточно только конвенции.

UNT (Мексика). См. вопрос 2 а).

CNT (Нигер). Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, могут быть отнесены к специфике и характеру их труда. В Нигере все лица, работающие за вознаграждение, равны перед законом. Однако в связи с отсутствием специальных законов о домашнем труде эти работники исключены из сферы действия положений различных конвенций МОТ. Кроме того, они особенно уязвимы к нарушениям основных прав человека, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда.

NSZZ (Польша). Новые нормы необходимы для установления основополагающих принципов и прав, а также для выработки руководящих положений по регулированию домашнего труда.

SADSAWU (Южная Африка). Домашние работники относятся к числу наиболее уязвимых групп трудящихся, работая долгие часы в изоляции. Международные нормы обеспечат их защиту.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Нормы следует адаптировать таким образом, чтобы они регулировали случаи проживания работников по месту работы. В Тринидад и Тобаго продолжительность рабочего времени для этих работников не установлена, они не имеют права на пенсионное пособие со стороны работодателя, они всегда работают по вызову, их увольняют без предупреждения, они редко имеют выходные дни, не получают платежных ведомостей, для них юридически не установлен минимальный размер заработной платы, и этим трудом в основном занимаются мигранты с наиболее бедных островов Карибского моря. Они также исключены из сферы действия Конвенции о безопасности и гигиене труда (БГТ) и Закона о сокращении штатов и выходных пособиях в случае избытка рабочей силы.

UGTT (Тунис). Особому характеру домашнего труда часто уделяется недостаточно внимания в международном и национальном праве, включая существующие конвенции МОТ. Поэтому необходимо разработать международные нормы, чтобы заполнить имеющийся значительный пробел.

TÜRK-İŞ (Турция). Такие акты заполнили бы серьезный пробел в продвижении достойного труда для всех.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). В целях создания эффективной защиты домашних работников.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). См. вопрос 2 d).

d) *конвенции, содержащей положения обязательного и необязательного характер?*

Общее число полученных ответов: 8.

Да: 6. GFWTUB (Бахрейн), CUT (Колумбия), СМТС (Коста-Рика), UGTE (Эквадор), CS (Панама), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Нет: 1. ВАК (Австрия).

Другие ответы: 1. UNT (Мексика).

Комментарии

ВАК (Австрия). Обеспокоенность в отношении такого акта связана с ее интеграцией в системы отчетности и контрольные механизмы МОТ. Конвенции МОТ, как и международные договоры с четко определенной сферой без возможности высказывать оговорки при ратификации, должны быть основаны на доброй воле («строгое право»). Вряд ли смешанные правовые акты будут соответствовать Уставу МОТ. Они будут ослаблять связь с международными трудовыми нормами и механизмами отчетности, а также размывать специфический характер и снижать уровень международного признания норм МОТ. Это особенно важно с учетом того, что предлагаемая конвенция находится в соответствии с основным мандатом МОТ.

GFWTUB (Бахрейн). Основополагающие принципы и основные права человека должны иметь обязательный характер.

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 1.

UNT (Мексика). См. вопрос 2 а).

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Мы считаем, что варианты «конвенция, дополненная рекомендацией» и «конвенция, включающая положения обязательного и необязательного характера», являются взаимодополняющими, и их можно рассматривать параллельно.

В. 3 *Следует ли в преамбуле к акту или актам напомнить, что международные конвенции и рекомендации о труде распространяются на всех работников, включая домашних работников, если не предусмотрено иного?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 72.

Да: 57. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Италия, Япония, Иордания, Латвия, Ливан, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 5. Египет, Индия, Индонезия, Республика Корея, Оман.

Другие ответы: 10. Кипр, Гватемала, Литва, Малайзия, Марокко, Непал, Новая Зеландия, Перу, Испания, Швейцария.

Комментарии

Австрия. В преамбуле следует отметить, что конвенции и рекомендации МОТ распространяются также и на домашних работников и что желательно иметь дополнительное положение, учитывая специфический характер трудового правоотношения.

Бразилия. Чем четче будет ссылка на права домашних работников, тем легче будет применять к ним соответствующие конвенции и рекомендации и тем меньше будет толкований, которые приводят к их исключению из сферы применения этих актов.

Канада. Следует напомнить о Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации и о соответствующих актах.

Колумбия. Это будет способствовать более четкому применению данного акта.

Хорватия. Следует принять во внимание все соответствующие и существующие конвенции.

Египет. Принимая во внимание особенности домашнего труда и закрытый характер рабочего места, который с трудом поддается контролю и инспекции на основе законодательства и практики.

Финляндия. Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 98, а также другие основополагающие конвенции распространяются на домашних работников.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Нет, принимая во внимание особенности домашнего труда, следует предусмотреть его собственные нормативные правовые акты.

Гватемала (УМТ и ОНАМ). Женщины, работающие в домохозяйствах, должны пользоваться такими же правами в области труда, как и все другие работники, в соответствии с Трудовым кодексом.

Индия. В этом нет необходимости.

Индонезия. Характер и тип домашнего труда отличаются от труда других работников.

Япония. Вместе с тем, особенности и разнообразный характер домашнего труда требуют, чтобы допускались иные подходы к домашним работникам по сравнению с другими работниками.

Республика Корея. Это не представляется целесообразным, так как домашние работники во многом отличаются от других наемных работников общего характера.

Мавритания. Домашние работники являются такими же работниками, как и все остальные.

Маврикий. Следует упомянуть Конвенции 29 и 182.

Мексика. Однако следует также признать, что некоторые виды деятельности, такие как домашний труд, учитывая их особенности, нуждаются в особом регулировании.

Черногория. Следует также упомянуть Конвенции 29, 138 и 182.

Марокко. В преамбуле речь должна идти только о домашних работниках.

Мозамбик. Это помогло бы привлечь внимание к этим работникам и добиться уважения их прав.

Непал. В то время как международные конвенции и рекомендации распространяются на все формы труда, домашний труд не связан ими, поскольку он считается частью неформального сектора. Соответственно, нынешние тяжелые условия труда домашних работников требуют принятия отдельного законодательства, исключительно регулирующего труд домашних работников на основе ранее полученного опыта.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии рамочное законодательство по вопросам занятости в целом распространяется на всех работников, подпадающих под определение наемных работников.

Оман. В рекомендации следует сделать ссылку на любой текст, который необходимо осветить.

Панама. Да, это отражает тот факт, что домашние работники традиционно исключаются из сферы защиты труда. При подготовке проекта этого акта следует конкретно упомянуть положение женщин, занятых трудом в качестве домашних работниц. Это помогло бы использовать формулировки, отражающие гендерные перспективы в актах, которые предстоит принять.

Парагвай. Если нет, то это означало бы дискриминацию домашних работников, так как они часто исключаются из сферы действия существующих конвенций МОТ.

Польша. См. вопрос 4.

Португалия. Это способствовало бы повышению правовой защиты домашних работников.

Катар. Да, при условии, что в актах будет конкретно сказано, что они распространяются на домашних работников.

Словения. В преамбуле следует сделать ссылки на Конвенции 29, 100, 111, 138 и 182.

Южная Африка. Хотя он и не имеет законодательной силы, он привлекает внимание к более широкому и целостному режиму для обеспечения защиты всем категориям работников, а также подтверждает ценность домашних работников.

Испания. Принимая во внимание специфический характер домашнего труда, его следует регулировать на основе отдельного законодательства, которое выходит за рамки или исключает общий режим, распространяемый на всех остальных работников, хотя на домашних работников должны также распространяться такие основополагающие права, как право на равенство обращения и отказ от дискриминации, запрет детского и принудительного труда, свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров. Поэтому в преамбуле можно было бы упомянуть эти права, включая право на социальную защиту.

Швейцария. Если существующие акты МОТ уже охватывают всех работников, включая домашних работников, то возникает вопрос, нужен ли новый акт, конкретно касающийся домашних работников. Такое положение могло бы оказать существенное влияние на практическую деятельность контрольных органов, касающуюся осуществления других конвенций и рекомендаций.

Таиланд. Это помогло бы государствам-членам более точно интерпретировать содержание актов.

Тунис. Поскольку данная категория работников, как правило, считается выходящей за рамки сферы применения международных трудовых конвенций и рекомендаций.

Боливарианская Республика Венесуэла. Следует упомянуть Конвенцию 1949 года об охране заработной платы (95), положения которой позволяют государствам-членам исключать домашних работников из ее сферы применения.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 11. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), JCC (Иордания), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), MOP.

Нет: 2. KEF (Республика Корея), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 4. BDA (Германия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). В соответствии с национальным законодательством и практикой.

ANDI (Колумбия). См. вопрос 1.

HUP (Хорватия). В ней следует также упомянуть другие договоры и нормы.

BDA (Германия). Труд на дому имеет уникальный характер. Сопоставление с общими или коммерческими формами занятости и их нормами во многих случаях представляется неуместным, поскольку невозможно применять различные подходы к регулированию вопросов труда в целом. Более того, общая коммерческая занятость на дому, а также краткосрочная и временная занятость и труд членов семьи следует исключить из этой нормы. Вместо этого данная норма должна быть сосредоточена на ключевых проблемах, которые являются общими для всех сторон и которые могут быть согласованы ими, чтобы не запутаться в вопросах, вызывающих существенные споры.

SEV (Греция). При разработке нового акта следует учитывать международные конвенции и рекомендации, не забывая об особенностях домашнего труда.

KEF (Республика Корея). Домашние работники существенным образом отличаются от остальных наемных работников. Поэтому международные трудовые нормы не могут распространяться на них.

EFC (Шри-Ланка). Домашний труд имеет уникальный характер. Это следует признать и принять во внимание при разработке любой нормы. Общая коммерческая занятость, осуществляемая на дому, краткосрочная и временная занятость, а также труд членов семьи должны быть исключены из этой нормы.

NHO (Норвегия), MOP. Признание того, что уже существует значительный объем норм МОТ, имеющих отношение к этой области, должно лежать в основе любого нового акта и содержащихся в нем положений. Дополнительные договоры и нормы, разработанные другими специализированными учреждениями (возможно, по вопросам миграции), также можно было бы упомянуть. В тех случаях, когда нормы уже существуют и применяются в отношении домашнего труда, не следует создавать никаких новых положений. Не следует отступать от оговорок или исключений в отношении применения существующих норм, касающихся домашнего труда, или обходить их. Какие-либо перекрестные ссылки в преамбуле любого акта можно определить только в ходе обсуждения и на основе консультаций со стороны МБТ.

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), СТС (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон),

ЮС (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 2. CGTRA (Гондурас), CFTUI (Индия).

Комментарии

СТА (Аргентина). Следует отметить, что любые действия или законодательство государства-члена, которые направлены на исключение домашних работников из их сферы применения, противоречили бы положениям конвенции.

ВАК (Австрия). В связи с тем, что несоблюдение основных трудовых и социальных прав, а также общее исключение домашних работников из ряда положений национального законодательства препятствуют доступу домашних работников к достойному труду и представляют собой структурную дискриминацию.

ÖGB (Австрия). Об этом часто забывают и это касается прав, имеющих обязательную юридическую силу.

FENATRAD (Бразилия). Домашних работников следует рассматривать как любых других работников.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Домашние работники являются наемными работниками.

CGTRA (Колумбия). Это должно быть сделано в целях недопущения дискриминации домашних работников.

CUT (Колумбия). Это должно иметь имплицитный характер.

DEOK (Кипр). Должно быть совершенно ясно, что домашние работники подлежат защите, как и все остальные работники.

CGTRA (Гондурас). Следует принять нормы, конкретно относящиеся к домашним работникам.

UGL (Италия). Хотя это имеет имплицитный характер, всегда лучше напомнить об этом.

CROC (Мексика). Фразу «если не предусмотрено другое» следует исключить.

CTM (Мексика). Чем яснее и конкретнее будет это положение, тем эффективнее оно будет.

UNT (Мексика). Следует подчеркнуть необходимость в специальной конвенции, предназначенной для домашних работников, так как другие трудовые нормы имеют весьма общий характер и на практике плохо защищают домашних работников.

NIDWU (Непал). Это поможет регулированию условий домашнего труда, как и любого другого труда.

NTUC (Непал). Домашние работники не имеют достаточной правовой защиты.

CONATO (Панама). Домашний труд представляет собой одно из самых старых, плохо вознаграждаемых и незащищенных занятий.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). С принятием этой конвенции, положения существующих актов, которые специально исключали домашний труд, нужно будет считать отмененными.

CGTRAP (Португалия). Это будет вносить вклад в повышение уровня безопасности.

PIT-CNT (Уругвай). Важно отметить, что каждое положение будет применяться ко всем домашним работникам.

СТУ (Боливарианская Республика Венесуэла). Несмотря на наличие рекомендаций по вопросам труда общего характера, работодатели их не соблюдают. Это может стать одним из способов улучшения и расширения применения этих рекомендаций.

В. 4 *Следует ли в преамбуле к акту или актам сослаться на особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает целесообразным дополнение общих норм нормами, специально предназначенными для домашних работников, чтобы позволить им в полной мере пользоваться своими правами?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 72.

Да: 67. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Иордания, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 2. Катар, Южная Африка.

Другие ответы: 3. Коста-Рика, Новая Зеландия, Швейцария.

Комментарии

Австрия. Для принятия акта представляется важным раскрыть надлежащим образом в преамбуле причины для обеспечения мер специальной защиты.

Чили. Многие проблемы, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны специфическим характером их занятости.

Китай. Можно было бы сослаться на особые условия, в которых выполняется домашняя работа, и предусмотреть особые положения для домашних работников.

Колумбия. Представляются целесообразными все усилия, направленные на повышение статуса и на содействие достойному труду домашних работников. Важно признать, что этот труд оказывает влияние на все аспекты жизни работника, индивидуального или семейного работодателя, общины и общества в целом.

Коста-Рика. Следует также сделать ссылку на место, в котором выполняется домашний труд (домохозяйство, частные и государственные центры и другие). Домашние работники подвергаются серьезной дискриминации с точки зрения их условий труда.

Эквадор, Латвия. Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, можно объяснить спецификой и характером их занятости. Их особая уязвимость с точки зрения нарушения основных прав человека, включая основополагающие принципы и в права в сфере труда, а также различия в организации занятости, методах вознаграждения, организации рабочего времени и другие аспекты их условий труда требуют особого рассмотрения и принятия норм, адаптированных к их ситуации.

Франция. Чтобы привлечь внимание к специфическому характеру этой категории работников.

Гватемала (ОНАМ и УМТ). Следует осветить, что большинство домашних работников составляют женщины и несовершеннолетние девушки.

Индия. Можно отметить, что условия труда домашних работников являются уникальными, и они часто несопоставимы с условиями труда других категорий работников. Они особо уязвимы перед эксплуатацией, учитывая особый характер их труда. В большинстве случаев они живут по месту жительства работодателя.

Мексика. Это позволило бы обеспечить контекстуальные рамки для акта.

Марокко. В преамбуле следует осветить особые условия домашнего труда, а также общие нормы.

Непал. Поскольку домашние работники трудятся в индивидуальном домашнем хозяйстве в изоляции, принятые ранее конвенции и рекомендации, которые разрабатывались для работников, занятых в общественной сфере, могут оказаться менее эффективными или вовсе неэффективными.

Нидерланды. В принципе домашние работники пользуются такими же правами, что и другие работники. Однако особые условия труда в частном домохозяйстве могут размывать трудовые и личные отношения и потребовать дополнить нормы общего характера.

Новая Зеландия. См. ответы на вопросы 1 и 2.

Парагвай. Условия, в которых выполняется домашний труд, имеют особый характер: работа выполняется в частном домохозяйстве; возникают трудности с проведением инспекции рабочего места, созданием профсоюза и с повседневными отношениями. Важно рассмотреть различные категории домашних работников, такие как работники, проживающие непосредственно на рабочем месте или за его пределами, а также временные работники.

Перу. Несмотря на то, что в странах могут быть различные законы, регулирующие домашний труд, акт подчеркивал бы необходимость обеспечения для домашних работников надлежащей защиты посредством национального законодательства.

Польша. Но необходимо указать, что отношения между работодателем и домашним работником имеют особый характер и поэтому общие нормы, распространяемые на всех наемных работников, в данном случае могут и не применяться напрямую.

Румыния. См. ответ на вопрос 5.

Южная Африка. Следует скорее сосредоточиться на необходимости принятия мер защиты в отношении домашних работников.

Швейцария. Любые планы, касающиеся специального законодательства, должны демонстрировать особый характер домашнего труда и необходимость в специальных нормативных правовых актах. В Докладе IV это освещается не вполне достаточно.

Таиланд. Это помогло бы государствам-членам лучше понять основания и цели принимаемого акта (актов).

Уругвай. Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны спецификой и характером их профессии.

Боливарианская Республика Венесуэла. До тех пор, пока домашний труд рассматривается как труд, выполняемый в соответствии со специальными положениями, это не позволит обеспечивать менее благоприятные условия труда, чем те, которые обеспечиваются в рамках общего режима.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 12. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), SEV (Греция), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка).

Нет: 2. ANDI (Колумбия), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. BDA (Германия), DPN APINDO (Индонезия), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). В соответствии с национальным законодательством и практикой.

HUP (Хорватия). Следует также особо признать, что рентабельный, практичный и доступный домашний труд может обеспечить более широкие возможности для участия в рабочей силе лиц, выполняющих обязанности, связанные с уходом за детьми.

BDA (Германия). См. ответ на вопрос 3.

KEF (Республика Корея). Для этого следует принять специальные нормы.

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

MOP. Следует признать уникальный характер домашнего труда, который приносит как уникальные выгоды, так и вызывает уникальные проблемы, которые должны учитываться при рассмотрении сферы применения и формы принимаемой нормы, а также национального законодательства и практики. Следует подчеркнуть его вклад в жизнь общества и семьи, отметив, что рентабельный, практичный и доступный домашний труд может обеспечить более широкие возможности для участия в рабочей силе лиц, выполняющих обязанности, связанные с уходом за детьми. Не следует отмечать, что общие нормы следует дополнить нормами, специально предназначенными для домашних работников. Если некоторые национальные системы могут дополнять свое национальное трудовое право, то другие могут принимать специальные законы, касающиеся домашних работников. Если эта часть вопроса фактически является описательным изложением фактов о нормах МОТ, в частности того, что для этой уникальной сферы труда требуется какая-то дополнительная норма, то этот вопрос следует рассмотреть и принять окончательное решение только в свете обсуждений и формы будущего акта (актов).

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), NSZZ (Польша), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), SADSAWU (Южная Африка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 1. ÖGB (Австрия).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал),⁷ FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Многие из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, можно объяснить спецификой и характером их занятости. Их особая уязвимость с точки зрения нарушения основных прав человека, включая основополагающие принципы и в права в сфере труда, а также различия в организации занятости, методах вознаграждения, организации рабочего времени и другие аспекты их условий труда требуют особого рассмотрения и принятия норм, адаптированных к их ситуации.

СТА (Аргентина). Это уменьшило бы дефицит достойного труда, с которым они сталкиваются.

BAK (Австрия). См. ответ на вопрос 3. Это обеспечило бы пространство для конкретных положений в случае их объективного обоснования, что следует соизмерять с общими принципами.

ÖGB (Австрия). В преамбуле следует четко указать, что домашняя прислуга и домашние работники в принципе являются участниками трудового правоотношения, как и любые другие работники.

BILS (Бангладеш). В преамбуле следует сделать ссылку на особые условия, в которых выполняется домашний труд, иными словами он выполняется на дому и часто в изоляции и за закрытыми дверями.

FENATRAD (Бразилия). Следует упомянуть, что домашние работники оказывают свои услуги в особых условиях (в частном домохозяйстве, которое не подлежит проверке со стороны инспекции труда) и поэтому являются более уязвимыми и изолированными. Следует также осветить различия в организации занятости, методах вознаграждения, организации рабочего времени и другие аспекты условий труда (такие как проживание в домохозяйстве работодателя), а также обязательный характер проведения инспекций.

ONSL (Буркина-Фасо). Специфический характер этого сектора может служить обоснованием для принятия международной нормы особого характера в целях повышения эффективности предпринимаемых на национальном уровне соответствующих действий.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). В преамбуле следует также упомянуть особую уязвимость домашних работников, особенно работающих на дому трудящихся-мигрантов, что требует защиты в рамках трудового законодательства.

CLC (Канада). Они особенно уязвимы в связи с нарушениями основных прав человека, включая основополагающие права в сфере труда.

CGTRA (Колумбия). Следует упомянуть уязвимость домашних работников в связи с характером их труда и отсутствием знаний соответствующих положений международного права и национального законодательства, а также своих прав.

CUT (Колумбия). Это позволило бы также признать ценность неоплачиваемого домашнего труда.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Наглядность дискриминационных условий труда домашних работников имеет основополагающее значение как для принятия необходимых актов в целях их защиты, так и для обеспечения существенных изменений в целях достижения достойного труда для этих работников.

DEOK (Кипр). Домашних работников обычно относили к иной категории работников, поэтому следует внести ясность в статус этих работников в сфере труда на основе специально разработанных для них норм.

CGT-FO (Франция). В преамбуле следует осветить необходимость в акте в связи с более высоким уровнем уязвимости домашних работников с точки зрения нарушения их прав, предусмотренных конвенциями МОТ, включая основополагающие конвенции. Уязвимость этих работников связана с особыми условиями труда этих работников: с характером работодателя и контракта о занятости (если он вообще имеется); с методом вознаграждения, отсутствием эффективным мер безопасности и гигиены труда; с отсутствием подготовки или информации; и с изоляцией работников, что затрудняет создание профсоюзов таких работников и ведение ими коллективных переговоров. Следует также охватить ситуацию, которая часто повторяется, когда работники работают на более чем одного работодателя.

DGB (Германия). См. ответ на вопрос 2 с).

GSEE (Греция). См. ответ на вопрос 2.

UNSTRAGUA (Гватемала). Это сократит масштабы изоляции, неравенства и несправедливости, от которых страдают домашние работники, в число которых входят в основном женщины.

CGTRA (Гондурас). Нормы должны соответствовать национальному законодательству каждой страны, чтобы обеспечить их эффективное применение.

CROC (Мексика). Следует упомянуть особые условия в связи с трудностями, связанными с обеспечением наглядности домашнего труда.

CTM (Мексика). Это обеспечит эффективное применение.

UNT (Мексика). Необходимо принимать во внимание гендерные аспекты домашнего труда, чтобы гарантировать равенство обращения.

FNV (Нидерланды). Следует сделать ссылку на особо уязвимое положение этих работников, поскольку они заняты в частных домохозяйствах. Было бы лучше, если бы их нанимали более крупные компании и направляли их на работу в частные дома.

CONATO (Панама). Эта работа остается незаметной, а инспекции условий труда проводятся крайне редко.

CS (Панама). Домашний труд не получает признания и не ценится, причем он выполняется в основном женщинами. основополагающие права этих работников не соблюдаются и не устанавливаются пределы рабочего времени. Они часто живут на рабочем месте, подвергаются эксплуатации и работают круглые сутки. По этой причине данный вид деятельности следует регулировать на основе специальных положений.

CUT-A (Парагвай). Большинство из проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны спецификой и характером их занятости.

CGTRAP (Португалия). Такая спецификация является даже более важной, учитывая трудности в описании домашнего труда.

SADSAWU (Южная Африка). Следует осветить проблему изоляции, что повышает уязвимость этих работников с точки зрения злоупотреблений, причем довольно часто они не могут обратиться за помощью, так как не знают своих прав.

CCOO (Испания). Необходимо упомянуть особые условия, в которых выполняется домашний труд, так как домашние работники весьма уязвимы в связи с нарушением их прав и плохими условиями труда.

NTUF (Шри-Ланка). Проблемы, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны в основном особым характером их профессии и отсутствием национального законодательства, охватывающего их труд. Их условия труда требуют отдельного рассмотрения и отдельных норм, специально разработанных для них.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Проблемы, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны в основном особым характером их профессии. Общие нормы, конкретно отвечающие характеру их деятельности, позволят им в полной мере воспользоваться своими правами.

UGTT (Тунис). Домашние работники сталкиваются с особыми проблемами. Их уязвимость с точки зрения нарушения их прав человека, включая основополагающие принципы в сфере труда, требуют отдельного рассмотрения.

TÜRK-İŞ (Турция). Проблемы, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны в основном особым характером их профессии.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Факторы, которые требуют принятия норм, адаптированных к их особым обстоятельствам, включают: рабочие места располагаются в частных домах; домашние работники трудятся без какой-либо регистрации, находясь в изоляции, что затрудняет или делает невозможным ведение традиционных коллективных переговоров. Поэтому необходимы законодательные нормы, конкретно адаптированные с учетом положения домашних работников, чтобы они пользовались правами и льготами, в отношении которых работники в большинстве других секторов могут свободно вести коллективные переговоры.

В. 5 *Следует ли включить в преамбулу другие соображения? Просьба уточнить, какие именно.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 59.

Да: 35. Аргентина, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Колумбия, Хорватия, Куба, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гватемала, Индонезия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Малайзия, Мексика, Марокко, Мозамбик, Непал, Оман,

Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Словения, Суринам, Швеция, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 19. Албания, Австралия, Бахрейн, Бразилия, Египет, Индия, Иордания, Литва, Мавритания, Маврикий, Черногория, Нидерланды, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 5. Коста-Рика, Франция, Гвинея, Новая Зеландия, Испания.

Комментарии

Австралия. Нет необходимости в пространной преамбуле. Включение дополнительного материала может ограничить способность правительств гибко толковать и применять конвенцию.

Аргентина, Латвия. В преамбуле необходимо упомянуть Рекомендацию 2006 года о трудовом правоотношении (198). Поскольку домашний труд часто выполняется детьми, следует также упомянуть Конвенции 138 и 182. В преамбуле должна также фигурировать Международная конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, так как домашний труд в основном выполняют трудящиеся-мигранты.

Аргентина, Эквадор, Латвия, Швеция. Следует признать существенный вклад домашних работников в глобальную экономику и осветить, что подавляющее большинство домашних работников составляют женщины из исторически отсталых общин и регионов, которые часто страдают от социальной изоляции и неформального труда и не входят в сферу защиты национального трудового законодательства и механизмов обеспечения его соблюдения.

Аргентина, Латвия, Швеция. В преамбуле следует также упомянуть, что нормы, которые распространяются на тех, кто выполняет работу по уходу за плату, должны рассматриваться в контексте Конвенции 1981 года (156) и Рекомендации 1981 года (165) о трудящихся с семейными обязанностями, в которых предусматривается принятие национальной политики, направленной на развитие доступных и высококачественных служб ухода за детьми и других служб личного ухода с целью содействия балансу между трудовой деятельностью и семейной жизнью.

Бельгия. Помимо регулирования положений о контрактах о домашнем труде, важно также поощрять государства принимать другие меры в интересах домашних работников, которые в частности изложены в вопросах 54 и 63. Следует также упомянуть значение выдвижения на передний план гендерных вопросов и инспекции труда для содействия достойному труду домашних работников.

Чили. В связи со специфическим характером домашнего труда и различным уровнем регулирования, если оно вообще существует, в различных государствах-членах, следует упомянуть о положении в области домашнего труда. Важно также рассмотреть гендерные аспекты этого труда, так как следует повернуть вспять тенденцию, в соответствии с которой домашним трудом и уходом занимаются в основном женщины.

Китай. Домашние работники, большинство которых составляют женщины, сталкиваются с различными рисками, включая физическое и психологическое насилие, сексуальные домогательства, лишение свободы и принудительный труд. Следует также учитывать и другие международные акты, направленные на защиту детей, женщин и мигрантов, такие как Конвенция ООН о правах ребенка, Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации женщин и Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Следует также подумать о том, что домашние работники не в полной мере пользуются своими правами, так как работодатели и общественность недооценивают домашний труд, особенно в связи с традиционной мудростью, что большинство женщин рождается способными к домашнему труду, который требует меньшей квалификации.

Колумбия. Следует подчеркнуть необходимость обеспечения равенства между условиями труда и другими условиями, связанными с домашним трудом, и трудом в других секторах.

Коста-Рика. В преамбуле следует отметить проблему международной миграции домашних работников.

Хорватия. В преамбуле следует также отметить наличие других международных актов, в которых признаются права детей, женщин и мигрантов.

Куба. Такие соображения, которые подчеркивают отсутствие правовой защиты, с которым сталкиваются домашние работники.

Сальвадор. Такие положения, как сочетание трудовых и семейных обязанностей, поскольку домашний труд выполняется в основном женщинами.

Финляндия. Следует сослаться на проблемы детского труда и запрет принудительного труда. Акт должен также гарантировать возможность для получения базового и профессионального образования домашними работниками.

Франция. Акт не должен содержать специальные положения, посвященные вопросам общего характера, но просто содержать ссылки на положения важных конвенций, например, касающиеся Конвенции 1952 года о минимальных нормах в области социального обеспечения (102) и Конвенции 1962 года о равенстве обращения в области социального обеспечения (118).

Греция. В ней следует сделать ссылку на трудности, связанные с принятием мер, направленных на осуществление контроля за выполнением норм, из-за расположения рабочих мест в домашних хозяйствах, а также на особые условия жизни работников.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Должны получить признание национальные традиции.

Гватемала (ОНАМ и УМТ). Следует подчеркнуть лишение домашних работников основополагающих прав (таких как право на справедливую заработную плату, достойные условия жизни, отсутствие дискриминации и охрана материнства, включая право на кормление ребенка грудью).

Индонезия. Необходимо упомянуть вопросы, связанные с рынком труда, а также с социальными, культурными, экономическими и религиозными аспектами в каждой стране.

Латвия, Малайзия. Домашние работники состоят в основном из трудящихся-мигрантов. Поэтому в преамбуле следует сослаться на принципы равенства обращения и возможностей, которые содержатся в Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97) и в Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143).

Латвия, Парагвай. Есть слишком много стран, в которых трудовое законодательство не распространяется на домашних работников.

Латвия, Швеция. Следует отметить, что в международном праве и национальном законодательстве уделяется недостаточно внимания положению домашних работников.

Мексика. Риски, с которыми сталкиваются домашние работники, такие как дискриминация, физическое насилие и установление чрезмерно продолжительного рабочего времени, должны быть обязательно упомянуты.

Марокко. В преамбуле следует сослаться на различные категории домашних работников.

Мозамбик. Следует включить задачи, связанные с достойным трудом домашних работников.

Непал. Следует сослаться на право домашних работников на равное обращение по сравнению с работниками формального сектора экономики, а также в рамках самого сектора домашнего труда, а также право на организацию и на ведение коллективных переговоров, которыми пользуются наемные работники в реальном секторе экономики. Следует затронуть также вопрос о личном развитии каждого домашнего работника.

Новая Зеландия. См. ответ на вопрос 3.

Оман. Следует включить положения о защите обеих сторон (работника и работодателя).

Панама. Важно, чтобы перспектива гендерного равенства стала неотъемлемой частью конвенции. Следует упомянуть акты или механизмы, которые должны использоваться для достижения этой цели, так как домашние работники имеют ограниченный доступ к мерам защиты, которые могли бы им обеспечить безопасную и здоровую беременность и роды, замену доходов в период отпуска по беременности и родам, а также право на последующее возвращение на свое рабочее место.

Парагвай. Следует признать важный вклад домашнего труда в глобальную экономику и осветить, что домашние работники в основном состоят из женщин из самых бедных общин. Следует отметить, что любое положение, применяемое в отношении домашних работников, следует рассматривать в связи с Конвенцией 156, и сделать ссылку на принципы равенства обращения и возможностей, которые содержатся в конвенциях о трудящихся-мигрантах и о социальном обеспечении.

Перу. Следует упомянуть причины, по которым домашний труд становится столь актуальным, чтобы его рассматривать в рамках международного акта.

Филиппины. Следует отметить, что трудовое законодательство в некоторых принимающих странах исключает в настоящее время домашних работников из сферы своей защиты, что следует поощрять партнерские отношения между домашними работниками и их работодателями, причем основное внимание следует уделить вопросам защиты работников, не упуская из виду выгоды работодателей, а также чтобы проблема достойного труда была включена в качестве рамочной.

Польша. Обоснование необходимости разработки такого документа: значение (масштабы сектора) домашнего труда, по крайней мере для определенных регионов мира; необходимость обеспечения достойных условий труда, в частности для женщин, которые составляют большинство домашних работников; необходимость в защите детей, которые также используются в домашнем труде на условиях, которые ущемляют их права.

Катар. Соображения безопасности и гигиены труда.

Румыния. На основе трудового контракта следует дать определения терминам «домашний труд», «домашний работник» и «условия труда».

Словения. Следует отметить, что многие домашние работники, включая трудящихся-мигрантов, подвергаются скрытой эксплуатации, что эти работы в основном выполняют женщины и что имеются другие международные акты, в которых признаются права детей, женщин и мигрантов.

Испания. Это будет зависеть от содержания акта.

Суринам. Следует упомянуть специфическую проблему скрытых отношений и отсутствие конкретных законов и процедур, учитывающих особое положение домашних работников.

Швеция. В связи с тем, что большинство домашних работников составляют трудящиеся-мигранты, в преамбуле следует также сделать ссылку на принципы равенства обращения и возможностей.

Уругвай. Следует признать существенный вклад домашних работников в глобальную экономику и необходимость защиты этой категории работников, в которую входят в основном женщины из неблагоприятных или социально изолированных секторов с самым низким уровнем образования.

Боливарианская Республика Венесуэла. Следует упомянуть важность домашнего труда как источника занятости, его вклад в обеспечение баланса между семейными и трудовыми обязанностями, а также в социально-экономическое развитие стран.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 6. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), MOP.

Нет: 3. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), JCC (Иордания).

Другие ответы: 2. BDA (Германия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

HUP (Хорватия). Например, следует сослаться на потенциал домашнего труда с точки зрения расширения возможностей для участия рабочей силы, особенно женщин и лиц с родительскими обязанностями.

BDA (Германия). См. ответ на вопрос 3.

ESEE (Греция). Должна быть принята во внимание специфика трудовых отношений и рабочего места домашнего хозяйства.

DPN APINDO (Индонезия). Следует учитывать культурные и социально-экономические аспекты, а также местные традиции в каждой стране.

KEF (Республика Корея). Методы осуществления домашнего труда отличаются от других форм занятости.

NHO (Норвегия). Вклад, который домашний труд может внести в развитие общества и семьи, должен получить признание, особенно в связи с тем, что эффективный и доступный домашний труд может обеспечить более широкие возможности для участия в рабочей силе лиц, выполняющих обязанности по уходу за детьми. Это особенно важно в странах, не имеющих достаточной рабочей силы для обеспечения ухода за детьми.

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

MOP. Можно было бы признать полноправную и законную роль домашнего труда во многих странах и предоставляемые им возможности для расширения участия рабочей силы, особенно женщин и лиц с родительскими обязанностями.

Работники

Общее число полученных ответов: 114.

Да: 112. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CISL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CTS (Сальвадор), CSTT (Того).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. В преамбуле следует признать недостаточный уровень внимания, которое уделяется ключевым аспектам домашнего труда в международном праве и национальном законодательстве. Поэтому следует сделать ссылку на Рекомендацию 198. Следует также признать существенный вклад домашнего труда в глобальную экономику и отметить, что подавляющее число домашних работников составляют женщины из исторически неблагоприятных общин и регионов, которые часто страдают от социальной изоляции и работают на неформальной основе вне рамок национального трудового законодательства и механизмов обеспечения его соблюдения.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CGTRA (Колумбия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Следует упомянуть, что любая норма, которая распространяется на тех, кто выполняет работу по уходу за вознаграждение, должна рассматриваться в связи с Конвенцией 156 и Рекомендацией 165, в которых предусматривается принятие национальной политики, направленной на содействие развитию доступных и качественных служб по уходу за детьми с целью содействия обеспечению баланса между трудовыми и семейными обязанностями. Поскольку домашние работники состоят в основном из трудящихся-мигрантов, в преамбуле следует также сделать ссылку на принципы равенства обращения и возможностей, которые содержатся в Конвенции 97 и в Конвенции 143.

СТА (Аргентина). Необходимо учитывать положение трудящихся-мигрантов, так как они становятся жертвами принудительного труда. Они часто не имеют документов и страдают от неравенства с точки зрения условий труда по сравнению с национальными работниками.

ВАК (Австрия). Следует упомянуть вопросы безопасности и гигиены труда на рабочем месте, а также Конвенцию 138 и разработанные МОТ основополагающие принципы и права в сфере труда (например, Конвенции 100, 111 и 182). Кроме того, следует сделать ссылку на Конвенцию 131, а также Многосторонние рамки МОТ по вопросам трудовой миграции 2004 года в целях установления справедливых и не основанных на насилии условий для трудовых мигрантов в рамках глобальной экономики.

ÖGB (Австрия). В ней следует четко сослаться на ключевые трудовые конвенции МОТ.

GFWTUB (Бахрейн). В ней следует упомянуть, что основополагающие принципы и базовые права человека имеют обязательный характер.

BILS (Бангладеш). В ней следует напомнить, что специфика домашнего труда не должна служить основанием для исключения домашних работников из сферы защиты действующих международных трудовых норм. Следует также напомнить, что домашние работники охвачены этими нормами и что домашние работники составляют значительную часть рабочей силы, что количество домашних работников продолжает расти, что женщины и дети составляют значительную часть домашних работников и что домашний труд недостаточно оценивается и плохо регулируется.

FENATRAD (Бразилия). В ней следует отметить, что домашние работники не должны выполнять опасные виды работ или работы, требующие особой квалификации (таких как выгул бойцовских собак, лечение людей или сопровождение людей в особых условиях). Государства-члены должны взять на себя обязательства проводить государственную политику, направленную на удовлетворение личных и семейных потребностей домашних работников, а также их доступ к образованию и отдыху. Частные посреднические агентства должны рассматриваться в качестве работодателей, на которых распространяется соответствующее законодательство.

CNTB (Буркина-Фасо). Следует проводить различие между домашним трудом, выполняемым за вознаграждение на основе контракта о занятости, и домашними обязанностями, выполняемыми членами семьи.

ONSL (Буркина-Фасо). Следует упомянуть различные категории домашних работников, такие как ночные охранники и смотрители.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). В ней следует сделать ссылку на Рекомендацию 198 и на Конвенции 97 и 143. Она должны быть сосредоточена на проблемах мигрантов, занятых в качестве домашних работников, большинство из которых составляют женщины, которые вносят существенный вклад в поддержание своих семей и которые в большей степени уязвимы перед лицом злоупотреблений.

CLC (Канада). Следует признать существенный и растущий вклад домашних работников в глобальную экономику. В ней должна идти речь о нормах, которые распространяются на семьи домашних работников и укрепляют необходимость в национальной политике, направленной на отказ от дальнейшего осуществления программ для домашних работников вместо того, чтобы создавать, поддерживать и укреплять национальные меры, содействующие обеспечению ухода за детьми и за домом. Учитывая гендерные и расовые отличия домашних работников, сочетаемые со слабой защитой в сфере труда, в преамбуле следует вести речь о необходимости принятия мер, обеспечивающих равенство обращения и возможности для международных трудовых мигрантов.

CGTRA (Колумбия). Следует сделать ссылку на Рекомендацию 198. В преамбуле следует также признать значительный вклад домашних работников в глобальную экономику и отметить, что многие женщины, мигрирующие в другие страны для выполнения домашней работы, оставляют своих детей на попечение других, что наносит ущерб молодым людям.

CUT (Колумбия). Следует включить концепцию экономики ухода, которая определяется как оплачиваемая или неоплачиваемая работа, выполняемая в домашней сфере в целях ухода за людьми как в государственном, так и в частном секторе, а также в рамках добровольных общинных служб. Экономика ухода имеет жизненно важное значение для развития и поддержания здоровья и квалификации рабочей силы; и при развитии и сохранении социальной ткани: чувства общины; гражданской ответственности; правил, норм и ценностей, обеспечивающих доверие, добрую волю и социальный порядок.

ASTRADOMES (Коста-Рика), CNT (Нигер). В преамбуле следует признать неадекватный уровень внимания, уделяемого ключевым аспектам положения домашних работников в международном праве и национальном законодательстве. В ней следует также признать значительный вклад домашних работников в глобальную экономику.

СМТС (Коста-Рика). Включение статистических данных о домашнем труде сделало бы эти акты более легитимными.

СТРН (Коста-Рика). Домашний труд должен быть официально интегрирован в систему трудовых отношений государств-членов.

DEOK (Кипр). В преамбулу следует включить ссылку на рабочее время, перерывы, заработную плату, праздничные дни и остальные права работников, такие как безопасность и гигиена труда, охрана материнства, равное обращение и т. п.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Следует уделить внимание неадекватному отражению проблем домашнего труда в международном праве и национальном законодательстве. Следует сделать ссылку на актуальность Рекомендации 198. В преамбуле следует отметить, что подавляющее большинство домашних работников составляют женщины из неблагоприятных общин и регионов, которые часто страдают от социальной изоляции и работают в неформальном секторе, а также упомянуть, что эти нормы следует рассматривать в увязке с Конвенцией 156 и сопровождающей ее Рекомендацией 165. В преамбуле следует также сослаться на принципы равенства обращения и возможностей, содержащиеся в Конвенциях 97 и 143.

CGT-FO (Франция). Некоторые аспекты домашнего труда заслуживают особого упоминания: отсутствие в некоторых случаях законодательства, нормативных правовых актов или коллективных соглашений, охватывающих домашних работников во многих странах (ссылка на Рекомендацию 198); большое количество женщин, работающих в этом секторе, и тот факт, что эта категория работников часто находится в неблагоприятном положении из-за отсутствия подготовки и знаний о своих правах, а также из-за их нестабильного положения и лишений. Следует также подтвердить, что эти работники часто вынуждены трудиться сверхурочно и посменно (связь с Конвенцией 156 и сопровождающей ее Рекомендацией 165). Следует также подчеркнуть большое количество мигрантов среди домашних работников и необходимость в обеспечении равноправия с гражданами страны (связь с Конвенциями 97 и 143).

DGB (Германия). Следует упомянуть о защите домашних работников в рамках национального законодательства; Рекомендации 198 и Конвенции 156; существенном вкладе домашних работников в глобальную экономику; особой озабоченности в отношении положения женщин; мигрантах, занятых в качестве домашних работников; равенстве обращения в соответствии с положениями Конвенции 97.

UNSTRAGUA (Гватемала). Принятие международного акта будет справедливым деянием по отношению к этому сектору, который уже давно подвергается дискриминации несмотря на его существенный вклад в глобальную экономику.

CNTG (Гвинея). Например, следует упомянуть о расовой дискриминации этих работников.

CGTRA (Гондурас). Многие домашние работники являются мигрантами, правами которых часто злоупотребляют.

CFTUI (Индия). Следует конкретно сказать о рабочем времени и сверхурочном времени.

CISL (Италия). Следует сослаться на другие акты, такие как конвенции о трудящихся-мигрантах и Декларации МОТ.

JTUC-RENGO (Япония). Следует упомянуть, что в большинстве стран на домашних работников трудовое законодательство не распространяется.

COTU-K (Кения). Следует привлечь внимание к тому, что в международном праве и национальном законодательстве должным образом не рассматриваются ключевые аспекты положения домашних работников.

SEKRIMA (Мадагаскар). Поскольку большинство домашних работников не охватываются трудовым законодательством, следует сделать ссылку на Рекомендацию 198, а также на Конвенцию 156 и Рекомендацию 165.

CROC (Мексика). В ней следует упомянуть, что все домашние работники должны подлежать защите независимо от статуса мигранта.

CTM (Мексика). Следует уточнить, какие правовые положения распространяются на домашних работников.

UNT (Мексика). Необходимо упомянуть условия неравенства, дискриминации, нарушения основополагающих прав человека, а также отсутствие достойных условий труда, от которых страдают домашние работники.

GECGT-FONT (Непал). В преамбуле следует четко затронуть вопросы, касающиеся человеческого достоинства домашних работников.

NIDWU (Непал). В преамбуле следует также сосредоточиться на эффективном выполнении законодательства и укреплении механизмов мониторинга и обеспечения соблюдения, предусматривающих эффективное наказание за их нарушение.

NTUC (Непал). Следует упомянуть такие вопросы, как условия труда, заработная плата, социальное обеспечение и профсоюзные права, которые имеют существенное значение для достойного труда.

CAUS (Никарагуа). Следует отметить, что в принципе применяется национальное законодательство, если такое имеется.

CS (Панама). В преамбуле следует признать существенный вклад домашних работников в глобальную экономику, так как именно они заботятся о домашнем хозяйстве и позволяют своим работодателям работать и вносить вклад в экономику. В ней следует также признать, что в национальном законодательстве мало внимания уделяется положению домашних работников, что ведет к многочисленным злоупотреблениям. Наконец, в ней следует отметить, что подавляющее большинство домашних работников составляют женщины с плохим образованием, которые не знают о соответствующих положениях законодательства или являются мигрантами, часто не имеющими документов.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). В ней следует упомянуть, что домашний труд исторически коренится в рабстве и что работники фактически исключены из положений международного права и национального законодательства, а также из двусторонних соглашений, что еще более усугубляет их уязвимость перед лицом злоупотреблений и эксплуатации и не позволяет им и содействующим им группам населения искать юридической защиты и проводить реформы. В ней следует четко сказать, что конвенция должна соответствовать положениям Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизму ее реализации, что эти акты соответствуют положениям Конвенции ООН о ликвидации дискриминации женщин и Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также, что государства-члены должны нести первоочередную ответственность за обеспечение безопасности домашних работников и за их защиту.

CGTRAP (Португалия). В ней следует упомянуть, что в будущем необязательные положения, содержащиеся в Рекомендации, могут быть включены в качестве обязательных в конвенцию.

UGT-P (Португалия). В связи с тем, что домашние работники состоят в основном из трудящихся-мигрантов, в преамбуле следует сделать ссылку также на принципы равенства обращения и возможностей, содержащиеся в Конвенциях 97 и 143. Наконец, что касается работников, выполняющих работу по уходу за вознаграждение, то в ней следует упомянуть Конвенцию 156 и относящуюся к ней Рекомендацию 165.

FNPR (Российская Федерация). Следует сделать ссылки на существующие акты МОТ, такие как Конвенции 97 и 143 о трудящихся-мигрантах, а также на Рекомендацию 198. Следует подчеркнуть, что оплачиваемый домашний труд следует квалифицировать как трудовое правоотношение.

FEDUSA (Южная Африка). В нее следует включить определение, охватывающее всех домашних работников, и упомянуть, что существующее трудовое законодательство не всегда выполняется на практике.

SADSAWU (Южная Африка). Она должна охватывать всех домашних работников, включая трудящихся-мигрантов, и восполнять пробелы и недостатки некоторых положений национального трудового законодательства.

NTUF (Шри-Ланка). В связи с тем, что международное право и национальное законодательство не уделяют должного внимания условиям труда домашних работников, следует сослаться на Рекомендацию 198, Конвенцию 156 и Рекомендацию 165, а также на Конвенции 97 и 143.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Следует сделать ссылку на актуальность Рекомендации 198, а также на принципы равенства обращения и возможностей, содержащиеся в Конвенциях 97 и 143 о трудящихся-мигрантах.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Следует подумать о том, что этих работников могут легко уволить и что они никуда не могут обратиться за помощью. Следует приложить усилия, направленные на расширение сферы охвата систем социального обеспечения и на создание кооперативов, организуемых домашними работниками, как одного из средств расширения их прав и возможностей.

UGTT (Тунис). Следует сослаться на Рекомендацию 198, Конвенцию 156 и Рекомендацию 165, а также на принципы равенства обращения и возможностей, содержащиеся в Конвенциях 97 и 143. В преамбуле следует признать существенный вклад домашних работников в глобальную экономику.

TÜRK-İŞ (Турция). Поскольку домашние работники во многих странах не охвачены трудовым законодательством, следует сделать ссылку на Рекомендацию 198.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). В преамбуле следует отметить, что отсутствие защиты домашних работников связано с историческим наследием рабства, сексизма, недооценкой труда, традиционно выполняемого женщинами, и девальвацией репродуктивного труда. Домашний труд представляет собой труд, который обеспечивает возможность для осуществления всех остальных форм труда. Домашние работники часто работают с токсичными химическими веществами, в тяжелых условиях и подвергаются различным формам насилия, включая физическое, эмоциональное, вербальное и сексуальное. Закрытый характер этого труда, поскольку он выполняется у кого-то дома, позволяет легко размывать то, что составляет надлежащие отношения между работником и работодателем.

PIT-CNT (Уругвай). Поскольку домашними работниками являются в основном женщины, которые трудятся на неформальной основе и лишены защиты, необходимо обеспечить гендерное равенство и гендерную справедливость, а также запретить детский труд.

В. 6 *Для целей настоящего акта или актов:*

- a) должен ли термин «домашний труд» означать труд, выполняемый в домашнем хозяйстве и для домашнего хозяйства и включающий ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и другой персональный уход?*
 - b) должен ли термин «домашний работник» означать любое лицо, занимающееся домашним трудом, как на условиях полного, так и неполного рабочего времени, за вознаграждение?*
 - c) должен ли термин «периоды ожидания работы» означать периоды времени, в течение которых домашний работник не может свободно распоряжаться своим временем по своему усмотрению?*
 - d) должен ли термин «работодатель» включать посредников?*
 - e) следует ли включать в акт или акты какие-либо другие термины? Если да, просьба уточнить, какие именно.*
- a) должен ли термин «домашний труд» означать труд, выполняемый в домашнем хозяйстве и для домашнего хозяйства и включающий ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и другой персональный уход?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 74.

Да: 62. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Япония, Иордания, Республика Корея, Латвия, Ливан, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Филиппины, Польша, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 3. Литва, Мексика, Словения.

Другие ответы: 9. Бельгия, Египет, Греция, Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Португалия, Швейцария, Уругвай.

Комментарии

Аргентина. Следует уточнить различные категории домашнего труда и их соответствующие функции. Следует также включить в определение уход за детьми и взрослыми, учитывая его растущее значение в прошлые годы.

Австралия. Однако следует очень тщательно составить проект определения, чтобы оно охватывало только тех работников, на которых будет распространяться конвенция. В целях иллюстрации следует составить список типов домашнего труда, который не имел бы исчерпывающий характер.

Австрия. Следует охватить все услуги, оказываемые в рамках домашнего хозяйства работодателя или его членов, ограничиваясь *частным* домохозяйством.

Бельгия (CNT). Слишком широкое определение «домашнего труда» связано с риском охвата ситуаций, которые уже регулируются национальным законодательством, например, в отношении работы *молодых людей в качестве помощников по хозяйству*, приходящих нянь, домашних работников-мигрантов, и домашних работников, занятых в посольствах, что может создать трудности с точки зрения осуществления.

Бельгия (SPF). Следует изменить формулировку термина «в домашнем хозяйстве и для нужд домашнего хозяйства». Следует дать определение уходу за детьми и персональному уходу, так как «персональный уход» может включать многочисленные функции, которые не всегда относятся к домашнему труду (например, уход за больными).

Многонациональное Государство Боливия. Вместо этого следует использовать термин «вознаграждаемый труд в домохозяйстве».

Бразилия. В Бразилии важным юридическим элементом, характеризующим домашний труд, является тот факт, что этот труд не генерирует прибыль для работодателя.

Канада. Это определение имеет всеобъемлющий характер и обладает потенциалом охватить все разнообразие домашнего труда.

Китай. Он включает также уход в рамках домохозяйства, обучение на дому, уход за животными и садовые работы. Определение не должно быть чрезмерно точным, так как с повышением уровня жизни населения и по мере социального развития, а также в соответствии с национальными традициями домашний труд может становиться все более разнообразным.

Коста-Рика. В соответствии с Законом Коста-Рики о домашнем труде, домашними работниками считаются работники, которые в обмен на вознаграждение оказывают помощь или обеспечивают уход семье или лицу, а также на регулярной основе выполняют функции, связанные с уборкой, приготовлением пищи, стиркой, гладкой, а также иные функции, которые не генерируют прибыль для работодателя. Они могут также ухаживать на дому за отдельными лицами по договоренности между сторонами. Термин «домашний труд» должен также включать деятельность садовников и личных водителей, уход за пожилыми и больными людьми и инвалидами, а также временный труд, выполняемый на почасовой, недельной или месячной основе.

Египет. Следует проводить различие между домашним трудом (уборка и приготовление пищи) и уходом за детьми, который требует особой квалификации, навыков и документа о высшем образовании.

Сальвадор. Домашняя работа не должна приносить никаких прибылей работодателю. Работа, связанная с уходом, должна включать уход за больными.

Финляндия. Это следует определить как труд в домохозяйстве работодателя, а не работника.

Франция. Следует включить союз «или» после слов «выполняемый в домашнем хозяйстве», чтобы включить лиц, занятых в качестве приходящих нянь в доме.

Греция. Это определение должно иметь более общий характер, вносить ясность в отношении охвата самозанятых лиц, включать занятость на условиях неполного рабочего времени и содержать ссылку на национальное законодательство различных стран.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Да. Многие организации домашних работников предпочитают термин «труд в частном домохозяйстве».

Гватемала (УМТ). Другое определение. Этот термин следует заменить термином «труд в частном домохозяйстве», так как слово «домашний» звучит как объект, принадлежащий домохозяйству. Домашний труд не должен служить источником доходов для работодателя.

Гватемала (ОНАМ). Нет. Определение должно быть шире и характеризовать домашних работников как любых других работников, единственным отличием которых является их рабочее место и особые условия доверия, связанные с домашним трудом.

Гвинея. Следует уточнить термин «другой персональный уход».

Индонезия. Следует также дать определение различным типам домашнего труда, таким как частные водители, садовники и персонал охраны.

Республика Корея. Необходимо вставить слова «главным образом» после слова «выполняемый», поскольку домашний труд иногда выполняется за пределами домохозяйства.

Малайзия. Вместе с тем, оно не должно включать коммерческую или профессиональную деятельность в пределах домохозяйства или в его внешних помещениях, такую как уход за садом и мойка автомобилей.

Мавритания. Можно было бы уточнить фразу «персональный уход».

Маврикий. Оно должно также включать другие категории работников, такие как водители, садовники и т. п., выполняющие работы в интересах домохозяйства.

Мексика. Домашний труд должен включать только труд, выполняемый в домохозяйстве для третьего лица, которое не является членом семьи работника. Он должен быть ограничен уборкой, приготовлением пищи, стиркой и глажкой. Вместе с тем, можно было бы включить уход за детьми в зависимости от национальных условий. Уход за больными или пожилыми людьми следует рассматривать как иной род работы, так как он требует квалифицированного труда и может выполняться не только в домохозяйстве, но и в других местах. Могло бы оказаться полезным следующее определение: «домашние работники – это работники, которые занимаются уборкой, оказывают помощь и выполняют другие виды деятельности, присущие домохозяйству, лицу или семье».

Мозамбик. Он мог бы также включать помощь пожилым людям, больным и инвалидам, а также уход за домашними животными, садоводство и другие виды деятельности.

Непал. Домашний труд должен включать все типы работ в домохозяйстве, выполняемых как в доме, так и за его пределами, включая такие работы, как приготовление пищи, стирка, уборка, садоводство и покупка продуктов, а также персональный уход, уход за детьми, уход в связи с беременностью и родами, а также уход за пожилыми людьми.

Нидерланды. Он должен означать труд в доме и вокруг него, который выполняется в частном домохозяйстве и для частного домохозяйства (например, работа, выполняемая уборщиком дома, садовником, персональным водителем и персональным охранником).

Новая Зеландия. В Новой Зеландии нет определения этого термина. В законодательстве дается определение «труда по месту жительства», который представляет собой домашний труд, выполняемый в доме или для дома лицом, нанимаемым или привлекаемым жильцом для выполнения различных видов работ.

Оман. Сюда следует включить приготовление пищи и работы в саду, а также уход за пожилыми людьми и инвалидами.

Перу. Термин «труд в домохозяйстве», используемый в законодательстве Перу, лучше отражает деятельность, выполняемую этими работниками. Можно было бы установить различные категории труда в домохозяйстве, чтобы повысить качество домашнего труда и не допустить выполнения работниками многочисленных и различных повседневных задач.

Филиппины. Вместе с тем, следует исключить фразу «персональный уход», как часть задач, выполняемых в ходе домашней работы.

Польша. Следует заменить не совсем ясный термин «другой персональный уход» на термин «и уход за другими членами домохозяйства». Это определение должно также охватывать любую другую работу в домохозяйстве в более широком плане (работа, выполняемая поварами, садовниками, лицами, ухаживающими за животными, водителями и прислужгой), но исключать нестандартные формы работ (например, одновременный уход за кем-либо из членов семьи, небольшой ремонт в доме), а также работы, выполняемые членами семьи даже за вознаграждение, либо если эта работа выполняется взамен каких-либо иных благ и интересов. Эти группы работников должны подлежать защите на основе других законов.

Португалия. В предлагаемом определении подчеркивается, что домохозяйство служит рабочим местом и перечисляются некоторые задачи. В некоторых странах характер выполняемых задач имеет большее значение, чем место, в котором они выполняются. В Португалии режим домашней занятости распространяется также на работников, занятых приготовлением пищи, стиркой и уходом за детьми, как в рамках некоммерческих юридических лиц, так и в домохозяйствах посредством этих некоммерческих юридических лиц, если на них не распространяется иной правовой или договорный режим. По этой причине мы поддерживаем широкое определение термина «домашний труд», который охватывает все эти обстоятельства. Для того чтобы охватить как можно больше работников, значение имеет не сам термин, определяющий домашний труд, а его содержание, а именно – связанные с ним задачи.

Румыния. Он должен включать: оказание услуг или деятельность, выполняемую в домохозяйстве; уход за членами семьи и за лицами, проживающими в домохозяйстве; уход за садом; вождение транспортных средств; и другие виды деятельности. Домашний труд выполняется физическим лицом, которого называют «домашний работник», который работает под руководством работодателя, являющегося физическим или юридическим лицом, за вознаграждение, которое называется «заработной платой».

Словения. Определение должно иметь более общий характер.

Южная Африка. Определение должно охватывать также и «садовников». Термин «домашние хозяйства» следует заменить на «частные домашние хозяйства», исключая другие формы домохозяйств, такие как детские сады или центры по уходу за детьми, где предусматриваются другие формы защиты.

Испания. В Испании домашний труд включает также уход за садом, вождение транспортных средств и другую аналогичную деятельность.

Швейцария. Это определение соответствует определению, принятому в действующем законодательстве Швейцарии, а также в типовых контрактах о занятости в некоторых кантонах. Сфера их применения ограничивается частными домохозяйствами.

Таиланд. Этот акт (акты) должен (должны) поощрять государства-члены обеспечивать специализированную подготовку для работников, осуществляющих уход за членами домохозяйств, так как

индивидуальный уход требует более высокого уровня квалификации, чем уровень навыков, требуемый для выполнения обычных функций домашнего работника.

Тунис. Принимая во внимание специфику домашнего труда, целесообразно было бы проводить различие между домашним трудом в подлинном значении этого слова (работа по дому, приготовление пищи, прием гостей, уход за садом на постоянной основе, уход за детьми, пожилыми, инвалидами и больными лицами) и осуществлением ухода за лицами, что требует специальных знаний.

Соединенные Штаты Америки. В акте следует уточнить, что термин «домашний труд» не ограничивается «домашней занятостью», что термин «персональный уход» включает «медицинское обслуживание на дому» и что акт не распространяется на домашний труд, который имеет нерегулярный и непостоянный характер, в частности на труд временно приходящей няни и на работу в саду, и не выполняется человеком, который является специалистом в этой области.

Уругвай. В законодательстве Уругвая о домашнем труде домашний труд определяется как оплачиваемый зависимый труд, выполняемый человеком или различными людьми в интересах семьи или нескольких семей, в целях ухода за ними и за их домохозяйством, и который не генерирует никакой прибыли для работодателя.

Боливарианская Республика Венесуэла. Оказываемые услуги должны иметь чисто личный характер.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 9. CNI (Бразилия), ESEE (Греция), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), ННО (Норвегия), CONEP (Панама), ECOM (Филиппины), UPS (Швейцария), MOP.

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 7. HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). Важно отметить, что в соответствии с законодательством Бразилии оказываемые услуги не являются источником прибыли для работодателя, и указать на непостоянный характер домашнего труда.

ANDI (Колумбия). Это определение является весьма широким и может включать также работников, которые не обязательно являются домашними работниками, в частности медицинский персонал, строители и работники охраны. Этот термин следует ограничить. Это станет одним из основных вопросов дискуссии.

HUP (Хорватия). Все виды работ, осуществляемые на дому, не могут автоматически подпадать под определение домашнего труда. Следует детально рассмотреть сферу применения, определения и исключения. Можно было бы исключить работу, выполняемую семьей или членами домашнего хозяйства (в соответствии с определением национального законодательства), а также домашний труд, осуществляемый в течение непродолжительного времени, например, в течение недели, двух недель или месяца.

EK, KT и VTML (Финляндия). Этот термин не должен включать услуги медицинского или социального характера, оказываемые на дому клиенту наемным работником государственного сектора (например, услуги по уходу на дому), ни домашний труд, выполняемый по месту жительства работника (например, услуги по уходу за детьми в течение дня), которые представляют собой услуги, оказываемые муниципальными органами.

SEV (Греция). Об этом следует подумать во время переговоров. В целом, домашний труд должен включать только труд, выполняемый по месту жительства работодателя.

DPN APINDO (Индонезия). Следует ограничиться ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и за пожилыми.

KEF (Республика Корея). В определение следует внести ясность, чтобы оно гласило: «Домашний труд означает труд, выполняемый в интересах домохозяйства на дому и включающий ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и персональный уход».

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

ННО (Норвегия), MOP. Работодатели детально рассмотрят определения на более позднем этапе. Должны включаться только те, кто трудится на дому или в четкой связи с домом (например, водители),

работодателем которых является домохозяйство или семья. Семья или подлинные члены домохозяйства (потенциально в соответствии с определением, содержащимся в национальном законодательстве) должны быть исключены, а также самозанятые лица, работающие на дому, или лица, нанимаемые структурой, не являющейся домохозяйством, домашние работники, занятые на условиях короткого рабочего времени каждую неделю, каждые две недели или каждый месяц, а также имеющие несколько подрядов на осуществление домашних работ. Следует сохранить последовательность между новым актом и Конвенцией 1996 года о надомном труде (177).

ЕСОР (Филиппины). Следует дать конкретное определение терминам «уход за детьми» и «другой персональный уход», включая соответствующую квалификацию, навыки и подготовку, которые необходимы для занятия такой деятельностью.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 114. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. CUT (Чили).

Другие ответы: 10. CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), UNSITRAGUA (Гватемала), CGTRA (Гондурас), CFTUI (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), СТМ (Мексика), ССОО (Испания).

Комментарии

СТА (Аргентина). Эта деятельность не должна иметь доходный характер; из сферы применения следует исключить все виды услуг, оказываемых в рамках коммерческой или профессиональной деятельности, выполняемой в домохозяйстве.

ВАК (Австрия). Этот термин должен иметь как можно более широкое определение, чтобы позволить в переводе на немецкий язык включить два термина, используемые в Австрии в отношении домашних работников («Hausangestellte» и «Hausgehilf/inn/en»).

ÖGB (Австрия). Следует дать четкое определение термина «домашний труд». «Уход за детьми» и «другой персональный уход» должны рассматриваться отдельно, так как они касаются других профессий.

BILS (Бангладеш). Следует уточнить, что «другой персональный уход» включает большое разнообразие работ с учетом географического и культурного контекста.

COB и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Вместо этого следует использовать термин «вознаграждаемый труд в домохозяйстве».

FENATRAD (Бразилия). Это должно включать все функции, выполняемые для семьи с целью удовлетворения потребностей семьи, включая функции, выполняемые водителями, охраной, пилотами самолетов и другими.

FS (Бразилия). Определение домашнего труда должно включать положение о том, что домашние услуги, выполняемые в интересах получения работодателем прибыли, таковыми не считаются.

ONSL (Буркина-Фасо). Должны быть охвачены все аспекты домашнего труда, включая характер задач (труд, связанный с ведением домашнего хозяйства и уходом), а также производственную среду.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Следует также включить деятельность семейных садовников и водителей.

CGTRA (Колумбия). Необходимо дать четкое определение функциям в рамках домашнего труда.

CUT (Колумбия). Для того чтобы признать, что наряду с оплачиваемым домашним трудом существует и неоплачиваемый труд по уходу, за который также следует платить.

STRN (Коста-Рика). Домашний труд должен означать труд, выполняемый в домохозяйстве и для домохозяйства. Следует классифицировать задачи различного характера, входящие в домашний труд и предписываемые домашним работникам в соответствии с их квалификацией. Для того чтобы предотвратить эксплуатацию, нельзя допускать, чтобы все эти задачи поручались одному и тому же работнику.

CNUS (Доминиканская Республика). Следует включить сюда уход за пожилыми людьми.

CFDT (Франция). Следует включить союз «или» в это определение, чтобы включить домашних работников, которые работают в домохозяйстве одного работодателя, но на нескольких работодателях, либо у себя дома на одного или нескольких работодателей (например, *помощники в связи с беременностью и родами* и детские воспитатели).

COSYGA, JOC (Габон). Все эти виды работ должны быть включены и четко определены, чтобы не допустить эксплуатации работника.

UNSTRAGUA (Гватемала). В конвенцию можно было бы включить определения домашнего труда, предусмотренные в национальном законодательстве различных стран. Например, «домашний труд представляет собой любой труд, выполняемый в домохозяйстве, который включает функции по уборке, уходу за детьми, пожилыми людьми и любыми другими лицами, которые не способны ухаживать за собой, а также работы по поддержанию порядка в доме и уход за садом». Можно было бы использовать различные термины, такие как «домашний труд», «труд в частном домохозяйстве» и т. п., но важно, чтобы страны внесли изменения в свое законодательство и использовали термин «работники частного домохозяйства». Домашний труд должен означать любой труд, выполняемый лицом, независимо от его возраста, пола, расы и национальности, в частном домохозяйстве как на условиях полного, так и неполного рабочего времени, либо на сдельной основе в обмен на вознаграждение.

CGTRA (Гондурас). Следует включить также временный труд и случайные виды работ.

CFTUI (Индия). Можно было бы включить приготовление пищи после ухода за детьми, чтобы сделать определение более конкретным.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Это должно означать любой труд, выполняемый в домохозяйстве, а детали должны содержаться в законодательстве.

CGIL (Италия). Следует дать определение термину «персональный уход», чтобы проводить различие между медицинской помощью и тем, что конкретно является персональным уходом.

UIL (Италия). «Домашний труд» должен означать как труд по уходу за одним или несколькими членами семьи, так и труд в домохозяйстве, включая работу по организации обслуживания семьи. Для того чтобы трудовое правоотношение характеризовалось как «уход за семьей», не требуется обязательное осуществление всех трех функций, а достаточно только одной из них.

STM (Мексика). Домашний труд должен включать все специфические задачи, направленные на повышение безопасности и охраны здоровья домохозяйства.

UNT (Мексика). Вместе с тем, задачи общего характера следует отделять от задач специфического или специального характера, таких как уход за детьми, больными лицами и т. п., которые требуют не только образования и специальной подготовки, но и повышенного уровня ответственности. Лица, выполняющие эту работу, должны называться «работниками по домохозяйству», чтобы отличать их вознаграждаемую деятельность от не вознаграждаемого труда по хозяйству, выполняемого мужем или женой.

CONATO (Панама). Сюда следует также включить уход за больными и пожилыми лицами.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Рекомендуются следующее определение: «Домашний труд представляет собой вознаграждаемый труд, выполняемый по основному месту жительства семьи работниками, нанимаемыми с этой целью, который включает главным образом ведение домашнего хозяйства,

в том числе приготовление пищи, уборку, стирку и уход за домом в целом непосредственно в интересах семьи работодателя, но не в интересах коммерческой деятельности работодателя. Другие услуги, требующие специальных навыков и/или лицензии, могут быть также включены, в том числе уход за детьми, за больными и пожилыми лицами, обеспечение безопасности дома, при условии, что каждая из этих услуг оплачивается отдельно».

FNPR (Российская Федерация). Термин «домашний труд» следует дополнить фразой «по смыслу настоящей конвенции», так как термин «домашний труд» часто используется в качестве ссылки на неоплачиваемый домашний труд членов семьи.

FEDUSA (Южная Африка). Сюда следует включить труд, выполняемый в домашних условиях, а не только в домохозяйстве.

ССОО (Испания). В рамках категории социальных и общественных услуг необходимо проводить различие между домашним трудом, уходом за детьми на дому и просто уходом на дому, так как каждая из этих категорий требует выполнения различных функций, связана с различными требованиями и различным уровнем ответственности.

NTUF (Шри-Ланка). Включая приготовление пищи и стирку.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Следует дать четкое определение домашнего труда, чтобы избежать эксплуатации за счет добавления новых функций к задачам работника, которые не были согласованы с самого начала.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Необходимо обеспечить, чтобы были включены работники, занятые на условиях полного и неполного времени, проживающие в семье работодателя или приходящие работники, которые ухаживают за пожилыми и больными людьми.

b) должен ли термин «домашний работник» означать любое лицо, занимающееся домашним трудом, как на условиях полного, так и неполного рабочего времени, за вознаграждение?

Правительства

Общее число полученных ответов: 75.

Да: 61. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия (SPF), Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Катар, Румыния, Сербия, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 6. Япония, Иордания, Оман, Польша, Словения, Саудовская Аравия.

Другие ответы: 8. Австрия, Бельгия (CNT), Греция, Нидерланды, Новая Зеландия, Португалия, Южная Африка, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Независимо от количества часов работы, домашние работники являются участниками трудового правоотношения.

Австралия. Весьма широкое определение может быть выгодным для домашних работников в целом. Однако во избежание проблем с выполнением, рекомендуется, чтобы в конвенции содержалось положение об исключении работников, действующих на основе подлинных коммерческих договоренностей (независимые подрядчики в отличие от «наемных работников»), чтобы обеспечить выбор и гибкость для участия в рабочей силе. Следует также сделать его достаточно узким, чтобы оно случайно не распространялось на других работников помимо домашних работников. См. ответ на вопрос 61.

Австрия. В Федеральном законе Австрии о домашней помощи и домашней прислуге проводится различие между домашней помощью и домашними работниками, причем последние оказывают услуги «более высокого порядка» (например, частные секретари). Поэтому следует внести ясность и отметить, что все лица, работающие на домохозяйство или для него, охватываются положениями конвенции, и что

с самого начала не делается никаких оговорок в отношении термина «домашний работник». Должны охватываться только домашние работники, занятые на основе трудового договора.

Бельгия (CNT). См. ответ на вопрос 6 а).

Бельгия (SPF). Можно было бы также уточнить, что включаются проживающие в домохозяйстве и приходящие домашние работники. Термин «домашний работник» в предлагаемом виде охватывает несколько категорий работников. В Бельгии к домашним работникам относятся лица, работающие за вознаграждение под руководством работодателя и выполняющие в основном физическую работу по домашнему хозяйству работодателя или его семьи, и они не включают гувернанток, лиц, ухаживающих за больными людьми, и опекунов. Что касается вопросов социального обеспечения, то работники не несут ответственность за страхование, если при выполнении временной или случайной работы их рабочее время не превышает установленное количество часов в день или неделю.

Многонациональное Государство Боливия. См. ответ на вопрос 6 а).

Бразилия. Вознаграждение является существенным элементом трудового правоотношения. Кроме того, важно проводить различие между (обычным) домашним трудом и временным или случайным домашним трудом, так как последний не подразумевает установления трудового правоотношения. К домашним работникам должны относиться также работники по уходу за пожилыми и инвалидами как в рамках частного домохозяйства, так и за его пределами, когда работодателем является государственный орган, оказывающий услуги по уходу в рамках своих программ социальной помощи.

Канада. Однако необходима гибкость, чтобы учитывать национальные условия. Например, в Канаде в юрисдикции некоторых провинций применяются определения, которые проводят различие между домашними работниками и работниками по уходу, в частности приходящими нянями.

Китай. Данное лицо должно отвечать требованиям национального законодательства о минимальном возрасте для поступления на работу.

Колумбия. Как и на любой другой работе домашний труд должен оцениваться и вознаграждаться на основе выполняемых функций, будь то на условиях полного или неполного времени.

Египет. При условии, что работа выполняется на постоянной основе, а контракт является постоянным, а не временным и завершается с окончанием работ.

Сальвадор. Следует включить также временные и случайные виды работ.

Греция. См. ответ на вопрос 6 а).

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Однако работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, следует предоставлять специальные условия.

Гватемала (УМТ и ONAM). Термин «домашний работник» следует заменить термином «работник частного домохозяйства», так как слово «домашний» имеет оскорбительный для работника характер в связи с его отрицательным подтекстом.

Япония. Это определение охватывало бы как работников, нанимаемых компаниями, оказывающими бытовые услуги, так и работников, нанимаемых непосредственно домохозяйствами. Однако последние исключаются из многих трудовых нормативных правовых актов, в то время как первые подлежат защите на основе различных нормативных правовых актов, включая международные трудовые нормы. Соответственно, подходы к обеим категориям могут быть разными и следует определить, какая из этих двух категорий домашних работников должна рассматриваться в акте (актах), принимая должным образом во внимание цели принятия упомянутого акта (актов).

Иордания. Следует проводить различие между работниками, занятыми на условиях полного и неполного рабочего времени.

Ливан. Целесообразно заменить термин «домашние работники» термином «работники домашнего обслуживания».

Мексика. В той мере, в какой это определение связано с рабочим местом, которым должно оставаться домохозяйство.

Нидерланды. Домашним работником считается любое лицо, нанимаемое физическим лицом для выполнения работы на регулярной основе за вознаграждение в частном домохозяйстве или для частного домохозяйства этого лица.

Новая Зеландия. См. ответ на вопрос 6 а). Сопоставимое определение заключалось бы в том, что домашний работник, которым в соответствии с законодательством является любое лицо, привлекаемое, нанимаемое или подряжаемое любым лицом для выполнения работы для этого лица в его месте проживания, исключая работы по ремонту этого жилья, содержащегося в нем оборудования, мебели и т. п.

Оман. Следует сосредоточиться на работниках, занятых на условиях полного рабочего времени, чтобы они были охвачены национальным законодательством.

Перу. См. ответ на вопрос 6 а).

Польша. В определении следует подчеркнуть, что охватывается домашний труд на условиях полного рабочего времени, чтобы исключить ситуации, связанные с трудом на условиях неполного рабочего времени и одновременные работы по дому (ремонт дома, разовые случаи ухода за членами семьи или уборку).

Португалия. Следует также уточнить характер отношений: трудовое правоотношение, связанное с подчинением и зависимостью.

Румыния. Следует упомянуть, включает ли этот термин родственников работодателя и до какой степени родства.

Саудовская Аравия. Этот термин должен включать только лиц, выполняющих домашний труд на условиях полного рабочего времени.

Словения. Понятие «на условиях полного или неполного рабочего времени» следует опустить, так как оно ограничивает круг защищаемых лиц. Домашний труд мог бы также осуществляться в форме самозанятости.

Южная Африка. В Южной Африке Закон о базовых условиях занятости не проводит различия между занятостью на условиях полного и неполного рабочего времени, однако в отраслевых определениях домашних работников проводится различие на основе количества проработанных часов, и закон позволяет нескольким работодателям регистрировать домашних работников для обеспечения страхования по безработице. Домашние работники, занятые менее 24 часов в месяц, получают минимальную заработную плату по более высокой ставке.

Швейцария. Это определение соответствует определению, используемому в действующем законодательстве Швейцарии.

Таиланд. В акте следует отдельно признать уход за больными людьми в частных домах.

Соединенные Штаты Америки. Термин «вознаграждение» можно понять как ссылку только на заработную плату. Можно было бы включить впоследствии слова «или плата натурой». В США вместо понятий «полного» или «неполного» рабочего времени решающее значение для охвата положениями законодательства имеют заработки или пороговое значение проработанных часов.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 9. ANDI (Колумбия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), ECOM (Филиппины).

Другие ответы: 7. CNI (Бразилия), ESEE (Греция), SEV (Греция), Business NZ (Новая Зеландия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Домашний труд, связанный с установлением трудового правоотношения, следует отличать от случайного труда, так как случайные работники не работают на основе трудового договора.

ESEE (Греция). Следует проводить различие между трудом на условиях полного и неполного времени, а также между работниками, проживающими по месту работы, и приходящими работниками.

SEV (Греция). Этот вопрос следует рассмотреть в ходе переговоров.

DPN APINDO (Индонезия). Домашние работники должны обладать особой компетентностью.

Business NZ (Новая Зеландия). Существующие международные акты уже охватывают домашних работников. Вопрос заключается в том, как применять их на практике. Любая страна, законодательство которой исключает домашний труд из сферы его применения, вряд ли сможет легко изменить свое законодательство и поэтому маловероятно, что такие страны примут или ратифицируют новый акт, что противоречит цели его разработки.

NHO (Норвегия). См. ответ на вопрос 6 а).

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

MOP. См. ответ на вопрос 6 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), NTUF (Шри-Ланка), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CTS (Сальвадор), JTUC-RENGO (Япония).

Другие ответы: 1. GECGT-FONT (Непал).

Комментарии

СТА (Аргентина). Следует включить как обычных, так и временных работников. В Аргентине не требуется указывать минимальное количество проработанных часов в день или неделю, чтобы считаться «домашним работником».

ВАК (Австрия). См. ответ на вопрос 6 а).

ÖGB (Австрия). Для того чтобы избежать возможных трудностей, связанных с толкованием немецкого перевода конвенции, которые могут возникнуть из-за различных терминов, используемых в Австрии, которые исключают из концепции домашнего труда некоторых работников, например, лиц, выполняющих функции более высокого уровня квалификации (например, домоправителей, включая весь круг обязанностей, связанных с управлением домашним хозяйством), и поэтому должно быть ясно, что конвенция распространяется на всех работников, занятых в домохозяйстве.

COB и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Вместо этого следует использовать термин «вознаграждаемые работники домохозяйства».

ONSL (Буркина-Фасо). Решающее значение имеют фактически проделанная работа и вознаграждение, а не то, выполнялась ли она на условиях полного или неполного времени.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Однако это означало бы, что не включались бы работники, не получающие плату за свой труд.

CGTRA (Колумбия). В законодательстве Колумбии отмечается, что работником домашних услуг является физическое лицо, которое оказывает свои услуги непосредственно и на непрерывной основе одному или нескольким физическим лицам в обмен на вознаграждение, независимо от того, проживает ли он/она на рабочем месте или нет. Включены такие функции, как приготовление пищи, стирка, глажка, уход за детьми и другие связанные с домашним хозяйством функции.

CUT (Колумбия). Независимо от формы найма работника. Основополагающее значение имеет вознаграждение.

CMTC (Коста-Рика). Следует также включить «домохозяек».

CNUS (Доминиканская Республика). На основе договора о найме.

CTS (Сальвадор). Следует включать только работников, занятых на условиях полного рабочего времени.

CGT-FO (Франция). Если термин «домашний труд» является приемлемым, так как он касается типа труда, то термин «домашний работник» имеет отрицательный оттенок. Поэтому следует изменить термин для описания категорий данных работников.

COSYGA, JOC (Габон). При обеспечении равной оплаты за равный труд, принимая во внимание минимальную почасовую оплату.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Правильный термин должен звучать «работник частного домохозяйства».

CGTRA (Гондурас). Это определение могло бы быть шире, чтобы не оставить неохваченными какие-либо незащищенные виды деятельности.

HMS (Индия). Да, так как труд на условиях неполного рабочего времени весьма распространен в таких странах, как Индия, где домашний работник занят 5-6 часов в день.

JTUC-RENGO (Япония). Домашние работники могут наниматься фирмой, обеспечивающей услуги домашним хозяйствам, отдельными домохозяйствами для работы в этом домохозяйстве, а также компаниями в качестве наемных работников руководителей компаний, и т. п.

GECGT-FONT (Непал). Должны быть включены также лица, выполняющие работу бесплатно.

FNV (Нидерланды). Следует включить самозанятых лиц. Вознаграждение следует понимать в самом широком смысле этой концепции.

NSZZ (Польша). Особое внимание следует уделить обеспечению того, чтобы домашние работники, получающие вознаграждение натурой, включая тех, кто работает на дальних родственников семьи, оставались включенными в это определение.

ССОО (Испания). Королевским указом 1424/85, который регулирует специальное трудовое правоотношение «услуг в семейных домах», включаются любые оплачиваемые домашние услуги или деятельность в рамках этого трудового правоотношения.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Оно должно включать проживающих на рабочем месте домашних работников.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Термины «работник домохозяйства» и «труд в домохозяйстве» используются в промышленности, чтобы точнее определить дом как рабочее место. Хотя термин «домашний» все еще рассматривается некоторыми как имеющий отрицательное значение, в других странах он был пересмотрен и определен самими работниками. Оба термина должны быть включены в определение, чтобы отразить позиции, опыт и предпочтения работников.

МОП. Кроме того, в Рекомендации должно содержаться положение о конкретных механизмах, направленных на повышение уровня различных форм организации найма домашних работников, чтобы обеспечить им доступ ко всем правам, связанным с трудовым правоотношением на условиях полного рабочего времени, особенно в отношении социальной защиты (см. ответ на вопрос 12).

- с) должен ли термин «периоды ожидания работы» означать периоды времени, в течение которых домашний работник не может свободно распоряжаться своим временем по своему усмотрению?

Правительства

Общее число полученных ответов: 73.

Да: 48. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Бахрейн, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Хорватия, Кипр, Эквадор, Египет, Финляндия, Греция, Гвинея, Индия, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Филиппины, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Таиланд, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 9. Колумбия, Чешская Республика, Франция, Индонезия, Республика Корея, Парагвай, Португалия, Катар, Словения.

Другие ответы: 16. Бельгия, Коста-Рика, Куба, Сальвадор, Гватемала, Мексика, Новая Зеландия, Оман, Панама, Перу, Польша, Испания, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Уругвай.

Комментарии

Аргентина. Вместе с тем, необходимо обеспечить, чтобы соблюдались перерывы для приема пищи и периоды отдыха между рабочими днями, чтобы не допустить произвольных решений со стороны работодателя в ущерб работнику.

Бельгия (CNT). Термин «периоды в режиме ожидания работы» должен включать периоды времени, в течение которых домашний работник находится на рабочем месте и не может распоряжаться временем по своему усмотрению.

Бельгия (SPF). На рабочем месте.

Многонациональное Государство Боливия. См. ответ на вопрос 6 а).

Бразилия. В Бразилии не устанавливаются ограничения в отношении ежедневной продолжительности рабочего времени для домашней работы. Но даже если такие ограничения устанавливаются, то должны быть положения для случаев, когда работник должен быть в полном распоряжении работодателя, например, когда он сопровождает работодателя в поездке, либо когда он ухаживает за ребенком или пожилым лицом, либо в иных особых ситуациях.

Канада. Термин «по вызову» представляется более предпочтительным.

Китай. Речь идет о периоде ожидания работы в течение рабочего времени в доме работодателя (например, при уходе за кем-либо в ночное время), а также о периоде ожидания работы в промежутке между двумя заданиями компании по оказанию услуг домохозяйствам.

Колумбия. Домашние работники, особенно проживающие по месту работы, обычно должны работать по 12 часов подряд. Законодательство устанавливает ограничения на продолжительность рабочего времени, которые должны соблюдать все работодатели. Важно, чтобы продолжительность рабочего времени в день обуславливалась в трудовом договоре.

Куба. Этот термин следует исключить или ограничить, по мере возможности, учитывая опасность, связанную с принудительным трудом. Следует дать определение рабочему времени, в течение которого домашние работники должны выполнять свою деятельность.

Сальвадор. Периоды ожидания работы следует рассматривать как исключительную практику, а не как общее правило, чтобы не допустить злоупотреблений со стороны работодателей.

Финляндия. Периоды ожидания работы следует допустить в некоторых конкретных случаях, требующих согласия со стороны работника и позволяющих ему не давать своего согласия в рамках трудового правоотношения.

Франция. Это определение обычного рабочего времени. Во Франции периоды ожидания работы понимаются как периоды времени, в течение которого работник, не находясь в постоянном и непосредственном распоряжении работодателя, обязан оставаться дома или поблизости, чтобы иметь возможность приступить к работе.

Греция. В этом определении следует сделать ссылку на национальное законодательство.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Да.

Гватемала (UMT и ONAM). Нет. Концепция периодов в режиме ожидания работы должна быть исключена, если они не считаются сверхурочной работой.

Индонезия. Важно, чтобы работа выполнялась в пределах согласованного периода времени.

Мексика. Это понятие должно увязываться с концепцией рабочего дня: домашний работник должен быть в режиме ожидания работы в течение всего рабочего дня.

Мозамбик. Эта работа осуществляется в периоды времени, когда работник должен отдыхать.

Непал. Термин «периоды в режиме ожидания работы» подразумевает периоды времени, в течение которого домашний работник может отдыхать, но должен находиться поблизости от работодателя, чтобы тот мог вызвать работника в случае необходимости. В Непале, где большинство домашних работников живет в доме работодателя, период ожидания работы не представляется весьма практичным в отношении домашних работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, которые после окончания рабочего дня покидают дом работодателя.

Новая Зеландия. В законодательстве Новой Зеландии отсутствует определение термина «периоды ожидания работы» и не предписываются методы его вознаграждения. Работники могут соглашаться на «периоды ожидания работы» на индивидуальной основе в рамках своих трудовых соглашений.

Панама. Когда работники находятся на работе и это не совпадает с праздниками или временем после смены, то они считаются в ожидании работы. Мы полагаем, что периоды ожидания работы должны согласовываться в письменном виде, а работник должен получать компенсацию и пособия за смену в ожидании работы. Мы также считаем, что в трудовом договоре необходимо четко определить время и компенсацию.

Перу. Термин «периоды ожидания работы» не совпадает с определением, содержащимся в данном вопросе. Очевидно, что как и все остальные работники, домашние работники должны быть в распоряжении работодателя в течение рабочего времени и не могут заниматься деятельностью, которая не зафиксирована в трудовом договоре.

Польша. Это должно регулироваться национальным законодательством.

Португалия. Постоянное нахождение проживающих у работодателя домашних работников на рабочем месте часто не навязывается работодателем, но является особенностью рабочего места. Поэтому бессмысленно устанавливать периоды времени, в течение которого работник должен оставаться на рабочем месте в распоряжении работодателя. Кроме того, домашний труд, особенно выполняемый проживающими в домохозяйстве работниками, может быть прерывающимся. В Португалии подсчитываются только фактически проработанные часы, без ущерба для ежедневных и недельных лимитов рабочего времени.

Катар. Термин не содержит того значения, которое предложено в определении.

Румыния. В соответствии с национальным законодательством рабочее время означает все периоды, в течение которых работник трудится, находится в распоряжении работодателя и выполняет свои функции в соответствии с трудовым договором, применяемым коллективным соглашением и/или действующим законодательством. Поэтому периоды ожидания работы, когда работник находится в распоряжении работодателя, даже если он/она фактически не работает, считаются рабочим временем.

Словения. Периоды ожидания работы не нужно регулировать.

Испания. Этот термин, по-видимому, подразумевает «время присутствия», которое отличается от фактических часов работы и включается в общую концепцию рабочего времени. Это является особенностью работников, проживающих в доме работодателя, и должно быть сформулировано очень точным образом, особенно в отношении рабочей недели, а также ежедневных и еженедельных периодов отдыха. Это должно быть основано на соглашении между сторонами.

Швейцария. Определение периодов ожидания работы может быть также предметом процессуального или уголовного права и уже оказывает влияние на ориентацию проекта акта, чего следует избегать. Периоды ожидания работы следует определить таким образом, чтобы заинтересованное лицо не оставалось в распоряжении работодателя в течение периода времени, выходящего за рамки официального рабочего времени, и следует проводить различие между фактическими часами работы и временем нахождения в распоряжении работодателя. Проблема, связанная с периодами ожидания работы, характерна не только для домашних работников, и поэтому нужно определить необходимость в специальных правилах, которые распространялись бы на домашних работников.

Сирийская Арабская Республика. Периоды отдыха следует определить как время, в течение которого работник является свободным и должен пользоваться установленным ежегодным отпуском.

Тунис. Периоды ожидания работы распространяются на время за рамками обычного рабочего времени домашних работников, занятых на условиях неполного рабочего времени.

Уругвай. Периоды ожидания работы не регулируются национальным законодательством.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 18.

Да: 7. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), EСOP (Филиппины).

Нет: 5. CNI (Бразилия), BDA (Германия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), MOP.

Другие ответы: 6. HUP (Хорватия), SEV (Греция), Business NZ (Новая Зеландия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Это решение следует оставить на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). Периоды ожидания работы не следует рассматривать как часы работы и они не должны регулироваться какой-либо нормой, так как это было бы сложно и нецелесообразно.

BDA (Германия). См. ответ на вопрос 20.

SEV (Греция). См. ответ на вопрос 6 b).

DPN APINDO (Индонезия). Термин «периоды ожидания работы» не нужен, так как домашний труд интегрируется в цикл домохозяйства.

JCC (Иордания). В связи с тем, что периоды ожидания работы не входят в качестве составной части отпуска работника.

Business NZ (Новая Зеландия). В законодательстве Новой Зеландии нет определения термина «периоды ожидания работы» и не уточняется вопрос о вознаграждении в этой связи. Работники могут согласиться на периоды ожидания работы на индивидуальной основе в рамках своих соглашений о найме.

NHO (Норвегия). Этот вопрос следует рассмотреть на более позднем этапе.

EСOP (Филиппины). Периоды ожидания работы представляют собой рабочее время, требующее компенсации.

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

UPS (Швейцария). Это определение является нечетким.

MOP. См. ответ на вопрос 22.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 106. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 6. CTRN (Коста-Рика), CTS (Сальвадор), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), CGTRAP (Португалия).

Другие ответы: 11. ÖGB (Австрия), ONSL (Буркина-Фасо), CUT (Колумбия), UNSITRAGUA (Гватемала), CGTRA (Гондурас), JTUC-RENGO (Япония), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

СТА (Аргентина). Работодатели считают, что когда работник живет в домашнем хозяйстве, он должен находиться в распоряжении в любое время.

ВАК (Австрия). Периоды ожидания работы следует рассматривать в качестве рабочего времени, которое должно вознаграждаться, особенно за труд в период проживания в домохозяйстве. Норма может следовать положениям законодательства Австрии о дифференциации максимальной продолжительности рабочего времени между работниками, проживающими в домохозяйстве, и приходящими работниками.

ÖGB (Австрия). Периоды ожидания работы должны быть четко определены и ограничены. Австрийское законодательство предусматривает более короткие промежутки времени для ожидания работы для приходящих работников по сравнению с работниками, проживающими в домохозяйстве.

COB (Многонациональное Государство Боливия). См. ответ на вопрос 6 а).

FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия). См. ответ на вопрос 6 а).

FENATRAD (Бразилия). Это означает, что домашний труд должен выполняться в установленные периоды времени.

CTRN (Коста-Рика). В этом нет необходимости, особенно если положения акта регулируют продолжительность ежедневного рабочего времени.

DEOK (Кипр). Это следует рассматривать в качестве рабочего времени.

CFDT (Франция). Время переезда от одного работодателя к другому и время в режиме ожидания между работами на одного работодателя и последующего работодателя должно учитываться при подсчете продолжительности рабочего времени. То же самое относится и к концепции *работы по вызову* (особенно для ухода за больными лицами, или в целом, чтобы находиться в распоряжении в ночное время), в соответствии с которой один час такого присутствия оплачивается по ставке, равной 1/3 от

почасовой заработной платы. Время, затраченное в домашнем хозяйстве работодателя, следует рассматривать как рабочее время.

COSYGA, JOC (Габон). Поскольку закрытый характер рабочего места подвергает домашних работников различным ограничениям, связанным со стабильным рабочим временем.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Учитывая принцип равенства перед законом и другие положения Конституции, следует использовать термин «фактическая работа», который определяется как время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя по договоренности между сторонами.

CNTG (Гвинея). Это должно осуществляться согласно соответствующему законодательству.

CGTRA (Гондурас). Концепция периодов ожидания работы является весьма субъективной и часто зависит от воли работодателя.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Индонезия). Необходимо уточнить продолжительность периодов ожидания работы в связи с рабочим временем, перерывами, праздничными днями и отпуском.

UGL (Италия). Термин «периоды ожидания работы» должен включать все время, в течение которого работник в любой момент и в любом месте находится в распоряжении работодателя.

CROC (Мексика). Эта концепция должна быть широкой.

UNT (Мексика). Периоды в режиме ожидания должны находиться в пределах согласованного рабочего времени.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Акт должен гласить, что «периоды ожидания работы» подлежат компенсации, что они составляют часть общего рабочего времени и не должны превышать максимальную продолжительность рабочего времени.

CGTRAP (Португалия). Следует уделить внимание контексту, а не термину. Домашний труд представляет собой деятельность, в рамках которой работник, если ему предоставляется жилье, остается на рабочем месте. Следовательно, нет никакого смысла устанавливать периоды времени, в течение которых работник должен оставаться на рабочем месте в распоряжении работодателя. Кроме того, домашний труд, особенно выполняемый работниками, проживающими в домохозяйстве, может иметь прерывистый характер; например, в Португалии подсчитываются только фактически отработанные часы.

ФНПР (Российская Федерация). Периоды ожидания работы не следует рассматривать как свободное время, но по аналогии с обычным рабочим временем. Они должны вознаграждаться, как минимум по ставкам, определяемым действующими трудовыми нормами.

FEDUSA (Южная Африка). Периоды ожидания работы должны иметь стандартное значение, как это имеет место в других секторах.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Термин «периоды ожидания работы» создает серую зону, которая не должна существовать. Граница между рабочим временем, использование которого определяется работодателем или договором о найме, и свободным временем должна быть совершенно четкой.

PIT-CNT (Уругвай). Периоды ожидания работы не должны допускаться. Если они разрешены, то должны иметь добровольный характер и рассматриваться в качестве сверхурочного рабочего времени.

d) должен ли термин «работодатель» включать посредников?

Правительства

Общее число полученных ответов: 75.

Да: 25. Албания, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Хорватия, Чешская Республика, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Индия, Латвия, Маврикий, Черногория, Парагвай, Румыния, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Таиланд, Объединенные Арабские Эмираты, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 31. Аргентина, Бразилия, Колумбия, Коста-Рика, Кипр, Эквадор, Гватемала, Гвинея, Индонезия, Италия, Япония, Иордания, Республика Корея, Малайзия, Мавритания, Мексика, Республика Молдова, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Оман, Перу, Катар, Сербия, Испания, Сирийская Арабская Республика, Саудовская Аравия, Украина, Йемен.

Другие ответы: 19. Австрия, Канада, Китай, Куба, Египет, Ливан, Литва, Новая Зеландия, Никарагуа, Норвегия, Панама, Филиппины, Польша, Португалия, Швеция, Швейцария, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Комментарии

Албания. Работодатель должен нанимать работников напрямую, даже в случае (государственных или частных) посреднических агентств по найму.

Аргентина. Следует отказаться от посредничества, чтобы не допускать эксплуатации домашних работников.

Австралия. «Посредники» должны означать поставщиков рабочей силы. Точный охват этого определения может создать трудности с выполнением в Австралии. См. ответ на вопрос 61.

Австрия. Если «посредничество» означает сотрудников по трудоустройству (*Arbeitskraftevermittler/innen*), то они должны включаться в той мере, в какой с этими лицами существует трудовое правоотношение.

Бельгия. Следует уточнить термин «посредничество». Работодатель также означает лицо, которое нанимает работников, чтобы трудоустроить их у другого лица (пользователя). Это гарантирует домашнему работнику единого работодателя и стабильность занятости, удовлетворяя в то же время потребности различных пользователей. Кроме того, следует подчеркнуть полномочия работодателя в отношении руководства деятельностью работника, поскольку это важнейший аспект.

Многонациональное Государство Боливия. См. ответ на вопрос 6 а).

Бразилия. Посредник не является работодателем. Он должен нести ответственность только за незаконные акты, совершаемые наемным работником, трудоустраиваемым посредником.

Канада. Термин «работодатель» не должен исключать посредников, однако вопрос о том, является ли тот или иной посредник работодателем, должен определяться на основе национального законодательства и практики.

Китай. Термин «работодатель» не должен включать брокерские службы домохозяйств, но должен включать компании, нанимающие домашних работников. Следует провести дополнительные исследования о связи между этими компаниями и об их ответственности.

Колумбия. Посредник не является работодателем, так как он всего лишь сводит между собой спрос на рабочую силу и ее предложение.

Коста-Рика. Посредник отличается от работодателя и не должен включаться в определение «работодателя», а должен быть определен отдельно. В принимающих странах, таких как Коста-Рика, посредничество создает серьезные неудобства для работников, особенно в отношении оплаты труда. Участие частных агентств найма следует пересмотреть, особенно в связи с теми механизмами предоставления гарантий, с помощью которых они заставляют своих клиентов выплачивать сумму задолженностей.

Куба. Следует уточнить определение термина «посредники», а их деятельность должны стать более ясной, чтобы не допустить злоупотреблений.

Кипр. Однако следует включить обязательства посредников.

Египет. Следует проводить различие между работодателем и посредником, при условии что в акте будет определен круг обязанностей каждого в отдельности.

Сальвадор. Для защиты работников от каких-либо нарушений их трудовых прав.

Финляндия. Конвенция должна включать работников, которые работают в домохозяйстве работодателя в качестве наемных работников, либо в качестве работников, например, муниципалитета или частного агентства занятости. Следует помешать попыткам нарушить существующие нормы, используя посредников.

Франция. Во Франции работодателем может быть физическое лицо или посредник, например, ассоциация или предприятие.

Греция. См. ответ на вопрос 6 с).

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Домашний труд не нуждается в посредниках, так как он строится на доверительных отношениях.

Гватемала (УМТ и ОНАМ). Домашние работники, как правило, нанимаются напрямую работодателем. Если же прибегают к услугам посредников, то они либо нанимают работников с целью предоставления их домохозяйству, либо оказывают услуги по трудоустройству. В обоих случаях их нельзя считать работодателями. Контракты, составляемые частными агентствами занятости, должны регулироваться конвенцией, чтобы не допустить незаконной торговли людьми.

Индия. Учитывая разнообразный характер многочисленных форм договоренностей о домашнем труде, термин «работодатель» должен включать посредников, таких как агенты, представители, компании или третья сторона, которые прямо или косвенно несут ответственность за занятость и/или оплату труда домашнего работника.

Япония. Основную ответственность за защиту домашних работников должны нести лица, которые осуществляют контроль за ними и на регулярной основе руководят их работой.

Иордания. Чтобы не допустить эксплуатации домашних работников.

Республика Корея. Посредники обычно выполняют посреднические услуги. Однако если они играют роль работодателей, то их и следует считать таковыми.

Латвия. Следует подчеркнуть, что платные частные агентства, выступающие в качестве брокеров между мигрантами, занятыми в качестве домашних работников, и работодателями в принимающих странах, а также компании и агентства, которые нанимают работников для выполнения работ, связанных с оказанием помощи по дому в интересах физического лица в его доме или для дома, должны быть также включены в определение работодателя.

Ливан. Следует дать четкое определение термину «посредник». Если посредник отвечает за оплату труда домашнего работника, то его можно включить в определение термина «работодатель».

Литва. Термин «работодатель» следует определить в рамках национального законодательства.

Малайзия. Платные частные агентства, выступающие в качестве брокеров между мигрантами, занятыми в качестве домашних работников, и домохозяйствами, не должны считаться работодателями, так как они очень часто подвергают эксплуатации этих работников. Конвенция должна содействовать прямым переговорам между работниками и частными работодателями.

Маврикий. Можно привести примеры, когда работник получает заработную плату не от лица, на которого он работает, а от третьей стороны.

Мексика. Трудовое правоотношение устанавливается непосредственно между работодателем и работником.

Черногория. Оно должно включать посредников, таких как агенты, представители, компании или третья сторона, которые прямо или косвенно несут ответственность за занятость и/или оплату труда домашнего работника.

Мозамбик. Посредники не являются работодателями; у них нет договорных отношений с наемным работником (а только с работодателем).

Непал. Этот термин не представляется практичным для домашнего труда.

Новая Зеландия. См. ответ на вопрос 6 b).

Никарагуа. В некоторых случаях, да, так как они выступают в качестве работодателей, уклоняющихся от соблюдения законодательства.

Норвегия. В то время как конвенция должна распространяться на трудовые отношения, в рамках которых наемный работник трудится в домохозяйстве частного работодателя, специальные нормативные

правовые акты должны обеспечивать надлежащую защиту домашних работников в том случае, когда домохозяйство или физическое лицо, получающие услуги, официально не являются работодателем. Термин «работодатель» не должен включать посредников, которые не выполняют функции работодателей.

Парагвай. Компании и агентства, которые нанимают работников для выполнения работ, связанных с оказанием помощи по дому в интересах физического лица в его доме или для дома, должны быть также включены в определение работодателя.

Панама. Посредниками являются лица, нанимающие или участвующие в найме одного или нескольких работников для выполнения работ для работодателя.

Перу. В соответствии с законодательством Перу юридические лица, выступающие в качестве посредников, не считаются работодателями.

Филиппины. На Филиппинах, когда речь идет о домашних работниках-мигрантах, термин «работодатель» включает основного работодателя и иностранное агентство по трудоустройству, которые оба несут ответственность за нарушение прав работников. В отличие от этого, местные агентства по трудоустройству не считаются работодателями, хотя также несут ответственность за нарушение прав работников.

Польша. В соответствии с Конвенцией 181, работодателем может считаться только юридическое лицо, с которым наемный работник вступил в трудовое правоотношение, а именно частные агентства занятости, нанимающие работников с целью их предоставления в распоряжение третьей стороне и которое поручает им задачи и осуществляет контроль за их выполнением. Другие юридические лица, а именно частные агентства занятости, которые приводят в соответствие предложения и заявки о занятости, не становясь стороной трудового правоотношения, не могут быть работодателем домашнего работника.

Португалия. Это зависит от концепции посредничества. В Португалии бытовые услуги, оказываемые домохозяйству за счет некоммерческого юридического лица, квалифицируются как домашний труд. Агентство занятости может поставлять на временной основе работников, оказывающих бытовые услуги домохозяйству в течение нескольких дней или части рабочего дня. Любое определение работодателя должно позволять выявлять того, кто несет ответственность за любые договорные обязательства.

Катар. Термин «работодатель» не включает посредников, но глав домохозяйств.

Румыния. Это содействовало бы недопущению злоупотреблений.

Саудовская Аравия. Роль посредника заканчивается после завершения процедуры заключения контракта и испытательного срока в некоторых случаях. Поэтому они не могут считаться работодателями.

Сербия. Термин «работодатель» должен включать только юридических лиц, которые нанимают работников.

Словения. Следует четко дифференцировать обязанности между пользователем и работодателем.

Испания. За исключением случаев, допускаемых национальным законодательством, работодателем должен быть только владелец домашнего хозяйства, либо следует использовать другой термин, принятый для определенного лица.

Шри-Ланка. В большинстве случаев занятость обеспечивается посредниками. Следовательно, они должны также нести ответственность как работодатели. Однако обязанности основного работодателя и посредника должны быть четко определены.

Швеция. Решающее значение в данном случае имеет определение того, кто является работодателем. Следует включить сюда и фирмы, занимающиеся аутсорсингом персонала. Однако простое агентство по найму играет иную роль.

Швейцария. Следует дать определение термину «посредник». Занятость посредством агентства также должна быть охвачена, чтобы предупредить попытки обойти национальное законодательство.

Объединенные Арабские Эмираты. Для того чтобы охватить домашних работников, работающих на главу семьи, но посредством агентства по найму (посредника).

Тунис. Термин «работодатель» не следует путать с термином «посредник», который включает агентства по трудоустройству, и необходимо определить правовые обязанности каждой стороны.

Украина. В соответствии с законодательством Украины, посредник не нанимает работников, но оказывает платные услуги за оказание помощи безработным в получении занятости.

Соединенные Штаты Америки. Решение должно быть принято после того, как будут определены термины «работодатель» и «посредник». Посредником является любое физическое или юридическое лицо, которое прямо или косвенно действует в интересах работодателя, имеющего отношения с работником. Посредник, отвечающий этому определению, должен считаться работодателем.

Уругвай. В соответствии с национальным законодательством субподрядчики и посредники несут ответственность за соблюдение положений трудового законодательства.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 2. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция).

Нет: 8. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 7. EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), SEV (Греция), NHO (Норвегия), ECOM (Филиппины), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

EK, KT и VTML (Финляндия). Этот термин включает только те стороны, которые заключили трудовой договор.

SEV (Греция). См. ответ на вопрос 6 b).

KEF (Республика Корея). Посредниками являются только агенты между работодателями и работниками, не обладающие властью или полномочиями для надзора.

NHO (Норвегия). См. ответ на вопрос 6 c).

CONEP (Панама). Нет, посредники не являются получателями оказываемых услуг.

ECOM (Филиппины). Следует дать четкое определение термину «посредник», который следует понимать в вопроснике MOT как лицо, обеспечивающее прием на работу работников, а их роль в процессе найма и трудоустройства мигрантов на работу в качестве домашних работников должна стать предметом национальной политики, законодательства и нормативных правовых актов в стране происхождения.

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

UPS (Швейцария). Следует избегать любых неточностей в этом отношении.

MOP. См. ответ на вопрос 6 a).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 96. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CLC (Канада), CUT (Чили), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия),

SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-СЮ (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 20. GFWTUB (Бахрейн), CGTRA (Колумбия), СТРN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СТС (Сальвадор), COSYGA (Габон), JOC (Габон), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), CISL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), MTUC (Малайзия), GECGT-FONT (Непал), NTUC (Непал), CGTRAP (Португалия), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CSTT (Того).

Другие ответы: 9. СТА (Аргентина), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CUT (Колумбия), UNSITRAGUA (Гватемала), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), AKAVA, SAK и STTK (Финляндия), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, СТР и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-СЮ и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Следует включить как платные частные агентства, выступающие в качестве брокеров между мигрантами, работающими в качестве домашних работников, из стран происхождения и работодателями в странах назначения, так и агентства, которые нанимают работников для выполнения работ, связанных с оказанием помощи по дому, для индивидуальных пользователей на дому или для его/ее дома.

СТА (Аргентина). Посредничество через агентства занятости следует запретить, так как такие агентства часто занимаются незаконной торговлей людьми. Более того, эти агентства не должны выполнять надзорные функции в отношении домашнего труда.

ВАК (Австрия). В норме следует четко указать, кто выполняет обязанности работодателя (например, кто может заключать контракт, кому разрешается давать указания, на кого можно писать жалобы). Термин «посредник» может внести слишком много правовой неопределенности и в любом случае требует очень четкого определения.

ÖGB (Австрия). Термин «работодатель» требует четкого определения, чтобы пояснить, кто является работодателем и стороной договора. В договоре следует четко указать, разрешается ли какому-либо третьему лицу давать указания.

GFWTUB (Бахрейн). Посредники – это брокеры между работниками и работодателями.

СОВ (Многонациональное Государство Боливия). См. ответ на вопрос 6 а).

FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). См. ответ на вопрос 6 а).

FENATRAD (Бразилия). Посредники должны нести солидарную ответственность за соблюдение соответствующего законодательства и подлежат инспекции, в том числе в случае найма мигрантов на работу в качестве домашних работников.

ONSL (Буркина-Фасо). При условии, что они предлагают занятость и дают указания работнику.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Посредники должны нести аналогичные ответственность и обязанности, как и работодатели. Следует дать отдельное четкое определение термина «посредники».

CUT (Колумбия). Ответственность должно нести лицо, нанимающее работника, даже через посредников.

CTRN (Коста-Рика). Любое лицо, которое пользуется услугами другого лица для выполнения работы для него/нее, должно считаться работодателем. Поскольку посредники нанимают лиц для выполнения работы для третьего лица, то в данном случае нет никакого трудового правоотношения между посредником и работником, работающим на домохозяйство.

DEOK (Кипр). Посредники не являются работодателями и не отвечают за домашних работодателей.

UGTE (Эквадор). Посредничество не должно существовать. Агентства по найму должны быть включены в сферу действия конвенции.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Это следует сочетать с солидарной ответственностью.

CGT-FO (Франция). Организация труда посредством предприятий или ассоциаций, оказывающих бытовые услуги или услуги по уходу частным домохозяйствам, вносит вклад в обеспечение официального характера трудового правоотношения (посредством трудового договора, коллективных соглашений, вмешательства инспекции труда и формирования профсоюзов работников). Остается еще вопрос о том, какую роль они играют (будь то агентства по трудоустройству или работодатели), а также какие существуют взаимные обязательства между поставщиками услуг и индивидуальными пользователями услуг, в том числе в отношении условий труда.

COSYGA, JOC (Габон). У работника должен быть только один работодатель.

DGB (Германия). Термин «работодатель» должно включать платные агентства по найму, а также предприятия, которые нанимают и трудоустраивают домашних работников.

GSEE (Греция). Следует уточнить правовые аспекты посредничества (например, обязанности, связанные с выполнением посреднической деятельности, за вознаграждение и без него, чтобы найти рабочие места для работников). В определении работодателя следует осветить, что посредники должны действовать на легальной основе, ссылаясь на положения Конвенции 1997 года (181) и Рекомендации 1997 года (188) о частных агентствах занятости. Акценты на правовой характер деятельности и строгий контроль за посредниками следует включить и в другие положения конвенции и/или рекомендации.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Термин «посредник» следует уточнить, так как в Гватемале в сфере домашнего труда посредники отсутствуют. Термин «работодатель» лучше, чем термин «хозяин», используемый в Гватемале.

CGTRA (Гондурас). Посредник должен нести ответственность за случаи нарушения прав в сфере труда.

HMS (Индия). Во многих случаях домашние работники нанимаются через посредников и в этом случае нет прямых отношений между работодателем и работником. Даже платежи осуществляются через посредников.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Индонезия). Работодателем является владелец домохозяйства, который предоставляет рабочее место.

ICTU (Ирландия). Если частные агентства выполняют функции брокера между мигрантами из стран происхождения, занятыми домашним трудом, и работодателями в принимающих странах, то работодателем считается лицо, которое нанимает домашнего работника.

CGIL (Италия). Посредников необходимо включить, если это предусматривается положениями национального законодательства и коллективных соглашений.

CISL (Италия). В Италии это не предусматривается. Акт должен содержать положения о роли посредников, об их функциях и обязанностях.

JTUC-RENGO (Япония). Основная обязанность, связанная с защитой домашних работников, возлагается на работодателя. Если посредники будут также нести эту ответственность, то это должно быть изложено в отдельном положении, касающемся «посредников».

SEKRIMA (Мадагаскар). Компании и агентства, которые нанимают работников для выполнения работ, связанных с оказанием помощи по дому, для индивидуального пользователя или для его/ее дома, должны считаться работодателями.

MTUC (Малайзия). Не представляется уместным определять платные частные агентства, действующие в качестве брокеров для мигрантов, занятых домашним трудом, в качестве работодателей. В Малайзии эти агентства получают завышенные гонорары с работодателей, в связи с чем домашние работники в течение месяцев работают «бесплатно», а работодатели удерживают их паспорта, чтобы гарантировать возврат тех сумм, которые они заплатили. Конвенция должна содействовать прямым переговорам между работниками и работодателями и включать отдельные и различные положения об обязанностях частных агентств или брокеров-мигрантов, занятых в качестве домашних работников. Однако компании, оказывающие услуги по уборке, которые нанимают домашних работников для выполнения работ для домохозяйств и компаний, должны рассматриваться в качестве работодателей и гарантировать своим работникам все соответствующие права.

CROC (Мексика). Тем самым посредники также будут нести ответственность.

UNT (Мексика). Во избежание путаницы агентства по найму, которые трудоустраивают работников и получают их заработную плату, следует отличать от некоммерческих организаций домашних работников, которые оказывают помощь работникам в случае трудовых споров.

GECGT-FONT (Непал). Следует дать отдельное определение термину «посредник».

NIDWU (Непал). Должны быть включены как платные частные агентства, действующие в качестве брокеров между домашними работниками из сельских районов и работодателями в городских районах или между домашними работниками-мигрантами из стран происхождения и работодателями в странах назначения, так и агентства, которые нанимают работников для выполнения работ по оказанию помощи в домашнем хозяйстве индивидуального пользователя или для его/ее дома.

NTUC (Непал). Несмотря на то, что посредники вовлечены в сферу занятости, они не являются работодателями напрямую. Работодателем является лицо или институт, которые генерируют и обеспечивают занятость.

CNT (Нигер), TÜRK-İŞ (Турция). Должны быть включены частные агентства, действующие в качестве брокеров между домашними работниками-мигрантами из стран происхождения и работодателями в странах назначения.

CONATO (Панама). Посредников следует считать работодателями, по крайней мере до тех пор, пока домашний работник трудоустроен в домашнем хозяйстве.

CS (Панама). Агентства должны включаться, учитывая их уровень ответственности за трудоустройство работников.

СТР (Перу). Следует осуществлять контроль за деятельностью агентств занятости.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Следует дать определение термину «посредники», которое включало бы лиц, агентства и предприятия, которые содействуют найму и трудоустройству домашних работников. В актах следует дать четкое определение обязанностей посредников и работодателей, чтобы обе стороны соблюдали условия, установленные как в акте, так и в трудовом договоре, и чтобы в тех случаях, когда невозможно добиться административного, гражданского или уголовного преследования работодателя в связи с нарушением прав, посредник нес совместную и солидарную ответственность. Государства-члены должны обеспечивать, чтобы все посредники могли выполнять свои обязанности, и создавать систему регистрации и аккредитации для них, которая включала бы залоговые обязательства, с помощью которых покрывались бы затраты, связанные с потенциальной ответственностью.

NSZZ (Польша). Работодателями следует считать представителей или третью сторону, которые прямо или косвенно отвечают за найм и/или оплату труда домашних работников.

FNPR (Российская Федерация). Посредники должны быть включены, если они отвечают за соблюдение национального и социального законодательства и если им разрешено работать в стране назначения. Следует регулировать отношения работника с посредником в течение периода отсутствия на работе.

FEDUSA (Южная Африка). Определение следует ограничить только лицами, для которых выполняется работа.

SADSAWU (Южная Африка). Посредники в Южной Африке не соблюдают трудовое законодательство и подвергают эксплуатации домашних работников.

NTUF (Шри-Ланка). Посредников следует включать, если речь идет о домашних работниках-мигрантах, а также компаниях и агентствах. Индивидуальных посредников включать нецелесообразно.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Следует включать компании и агентства, которые нанимают работников и направляют их на работу в дома своих клиентов.

CSTT (Того). Поскольку посредники вполне могут оказаться сомнительными личностями, злоупотребляющими правами домашних работников.

UGTT (Тунис). Следует включить платные частные агентства, действующие в качестве брокеров между домашними работниками и работодателями как на национальном, так и на международном уровнях.

PIT-CNT (Уругвай). Не следует допускать посредничество в сфере домашнего труда.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Да, при условии, что лицо, нанимающее их, является представителем агентства занятости.

ZCTU (Зимбабве). Этот термин должен также включать судебных управляющих, ликвидаторов и опекунов недвижимости несостоятельного работодателя, исполнителей воли покойных работодателей, а также опекунов больных лиц.

е) следует ли включать в акт или акты какие-либо другие термины? Если да, просьба уточнить, какие именно.

Правительства

Общее число полученных ответов: 54.

Да: 36. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Китай, Колумбия, Хорватия, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Ливан, Малайзия, Мавритания, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Парагвай, Перу, Филиппины, Румыния, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Испания, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 13. Бахрейн, Египет, Сальвадор, Иордания, Республика Корея, Литва, Маврикий, Мексика, Нидерланды, Оман, Катар, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 5. Чили, Коста-Рика, Эквадор, Финляндия, Латвия.

Комментарии

Албания. Необходимо определить термины «семейный помощник» и «другие лица, обеспечивающие персональный уход».

Аргентина. Термин «работодатель» следует определить с учетом того, что домашний труд не приносит прибыль. «Работодатель» следует определить как лицо, предоставляющее работу в обмен на вознаграждение. Следует также включить положения о компенсации.

Австралия. «Вознаграждение»; «домохозяйство»; «посредник». Эти определения следует составить очень тщательно, чтобы конвенция охватывала только работников, на которых должна распространяться данная конкретная Конвенция. См. ответы на вопросы 6 а) и 6 б).

Австрия. Термин «домохозяйство» следует ограничить «частным домохозяйством».

Бельгия. Следует дать определение «персональному уходу» и «уходу за детьми».

Многонациональное Государство Боливия. См. ответ на вопрос 6 а).

Канада. Если в акт будут включены конкретные положения, касающиеся домашних работников-мигрантов, то этому термину необходимо будет дать определение в соответствии с национальными законодательством и практикой. Например, в Канаде иммигранты, имеющие статус постоянных резидентов, не считаются «мигрантами».

Чили. Этот вопрос должен остаться открытым.

Китай. Термин «правоотношение между работодателем и домашним работником» должен означать трудовое правоотношение, устанавливаемое в соответствии с трудовым правом или частное правоотношение занятости, устанавливаемое в соответствии с гражданским правом. Если этому термину не дать четкого определения, то могут возникнуть недоразумения, и это будет восприниматься в китайском законодательстве как отношения потребления, что лишит домашних работников специальной защиты в соответствии с трудовым или гражданским правом. Кроме того, термин «несовершеннолетний домашний работник» нуждается в определении как работник в возрасте от 16 до 18 лет. Следует также разработать положения об интенсивности труда, рабочем времени и условиях для несовершеннолетних работников.

Колумбия. Все вопросы, касающиеся трудового договора (пособия, отпуск и полное социальное обеспечение), нуждаются в определении.

Коста-Рика. В нем следует дать определение работникам, на которых он распространяется. Это может включать определения терминов «посредник», «сверхурочное рабочее время», «ежегодный отпуск», «оплата натурой», а также любого другого термина, который обеспечит лучшее понимание акта.

Хорватия. Особое внимание следует уделить термину «детский домашний труд» и его определению. Следует также включить определения тех, кто играет посредническую роль в наборе и трудоустройстве домашних работников, но не является работодателем.

Эквадор, Латвия. Вопрос пока следует оставить открытым.

Финляндия. Этот вопрос может быть рассмотрен в случае необходимости.

Гвинея. Исходя из социально-экономических реалий Гвинеи, следует дать определения и другим терминам. Термин «работодатель» следует ограничить членами домохозяйства (семьи, которая пользуется услугами), такими как муж, жена и их дети. Это должно быть указано в контракте.

Индия. Вместо термина ребенок-домашний работник следует использовать термин «молодой домашний работник».

Индонезия. Следует определить термины «агентства», «условия занятости», «социальное обеспечение», «защита» и «оплата».

Ливан. Акт должен содержать определения посредников, трудовых мигрантов, бюро по найму и агентства занятости.

Малайзия. Ребенок, выполняющий работу по домохозяйству, должен быть моложе 18 лет. Оплата труда должна производиться в денежном или натуральном выражении.

Мавритания. В случае необходимости можно использовать другие определения.

Черногория. Следует дать определение термина «ребенок-домашний работник» как лицо моложе 18 лет, выполняющее работу в домохозяйстве и для домохозяйства, которая включает ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и другой персональный уход, а также оказание помощи работодателю в ведении малого бизнеса.

Марокко. Необходимо определить категории домашних работников (гувернантка, водитель, садовник, сторож).

Мозамбик. Следует дать определение контракту о домашней занятости и случайной работе.

Мьянма. Следует отдельно дать определение посредника.

Непал. Следует включить термин «подрядчик», подразумевающий лицо, выполняющее посреднические функции между работодателем и работником, желающим устроиться домашним работником, которое должно нести ответственность за периодическую инспекцию условий жизни и труда и должно в установленные сроки представлять доклад о положении работников и их условиях муниципальным органам, у которых он должен зарегистрироваться.

Парагвай. Также должны быть включены термины «покровители», «опекуны» и «близкие родственники», предоставляющие жилье и питание в обмен на домашние услуги, обеспечиваемые работником.

Перу. Термин «домашний работник» следует заменить термином «работник по домохозяйству». Следует дать определение терминам «проживание по месту работы», «проживание вне места работы», «справедливые условия занятости», «справедливость», «достойный труд» и «достойные условия жизни». Конвенция должна содержать глоссарий.

Филиппины. Термин «домохозяйство» следует определить как «коллектив лиц, как правило, но необязательно связанных между собой родственными узами, которые спят в одном и том же жилище и имеют общие возможности для приготовления и потребления пищи».

Саудовская Аравия. Необходимо определить термины «посредники», «агенты» и «агентства по найму».

Словения. Необходимо определить термины «заработная плата натурой» и «ребенок-домашний работник».

Южная Африка. Термин «день» следует определить как период в 24 часа, измеряемый с момента, когда домашний работник обычно начинает работу; термин «ночной труд» – работа, выполняемая в период с 18.00 до 6.00, что предусматривает в обязательном порядке выплату компенсации за труд в ночное время; термин «рабочее место» – любое место, где домашние работники трудятся, что позволило бы инспекторам труда посещать частные домашние хозяйства как рабочие места.

Испания. Следует дать определение термину «работодатель».

Сирийская Арабская Республика. Следует внести ясность в термин «работодатель», так как согласно сирийскому законодательству, работодатель определяется как лицо, получающее блага от услуг работника.

Таиланд. Следует определить термин «посредники».

Тунис. Следует дать определение терминам «минимальная заработная плата», «посредник», «национальный работник» и «трудоустроенные мигранты».

Боливарианская Республика Венесуэла. Необходимо определить термины «еженедельный отдых» (следует предоставлять не менее одного полного дня), «ежегодный отпуск», «социальное обеспечение» и термины, описывающие другие социальные льготы и пособия, на которые имеют право все работники.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 3. CNI (Бразилия), DPN APINDO (Индонезия), ECOPE (Филиппины).

Нет: 3. ANDI (Колумбия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 4. ESEE (Греция), SEV (Греция), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). См. ответ на вопрос 6 а).

ESEE (Греция). Следует проанализировать используемые термины, принимая во внимание законодательство как можно большего числа государств-членов ЕС, а также терминологию ЕС.

SEV (Греция). См. ответ на вопрос 6 б).

NHO (Норвегия). См. ответ на вопрос 6 с).

ECOPE (Филиппины). «Работодатель» представляет собой физическое лицо, пользующееся услугами домашнего работника.

EFC (Шри-Ланка). См. ответ на вопрос 3.

Работники

Общее число полученных ответов: 83.

Да: 28. ÖGB (Австрия), BILS (Бангладеш), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), CISL (Италия), UNT (Мексика), NTUC (Непал), FNV (Нидерланды), CGTRAP (Португалия), FNPR (Российская Федерация), FEDUSA (Южная Африка), NUDE (Тринидад и Тобаго).

Нет: 11. ONSL (Буркина-Фасо), COSYGA (Габон), JOC (Габон), CFTUI (Индия), CTM (Мексика), CAUS (Никарагуа), NSZZ (Польша); NTUF (Шри-Ланка), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай).

Другие ответы: 44. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CSA-BENIN (Бенин), UGT (Бразилия), CLC (Канада), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), UIL (Италия), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), NIDWU (Непал), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CATP (Перу), CTP (Перу), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная

Республика Танзания), UGTT (Тунис), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CSA-BENIN (Бенин), UGT (Бразилия), CLC (Канада), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP и CTP (Перу), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TOLEYIS (Турция), USS (Швейцария), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Вопрос пока остается открытым.

ÖGB (Австрия). Следует дать определение термину «свободное время» без обязательного присутствия.

BILS (Бангладеш). Следует определить термин «рабочее место».

COB (Многонациональное Государство Боливия). См. ответ на вопрос 6 а).

FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). См. ответ на вопрос 6 а).

FENATRAD (Бразилия). Специфические особенности домашнего труда связаны с тем, что он выполняется в частном домохозяйстве; трудовое правоотношение /подчинение семье; фиксированное вознаграждение; фиксированное рабочее время; задачи, определяемые работодателем. Термин «домашний работник» указывает на категорию, в рамках которой существуют различные функции или задачи, такие как приготовление пищи, уборка, глажка и стирка. Следует также упомянуть функции водителя, охранника, официанта.

CNTB (Буркина-Фасо). Следует дать определение конкретным категориям домашних работников, таким как помощники по дому и домашний персонал.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Следует дать определение терминам «занятость», «агентства по трудоустройству», «персональный уход» и «достойный труд».

CGTRA (Колумбия). Термин «домашний» не представляется наиболее адекватным для определения работников, работающих в домохозяйстве или для домохозяйства. Этот термин следует пересмотреть.

CUT (Колумбия). Следует дать определение оплачиваемого и неоплачиваемого труда. Несмотря на то, что в системе национальных счетов ООН неоплачиваемый труд по уходу не учитывается, он вносит вклад в национальное развитие, оказывая влияние на количество и качество предложения рабочей силы и на спрос на товары и услуги.

CMTC (Коста-Рика). Наряду с другими терминами, следует также определить такие термины, как «рабочее время», «вознаграждение», «уточнение заданий», «тип договора о занятости», а также «права и гарантии».

CTRN (Коста-Рика). Следует дать определение термину «посредник».

CNUS (Доминиканская Республика). Следует также дать определение другим терминам, таким как «садовник», «сторож» и «домашний работник-мужчина».

CFDT (Франция). Другие термины можно будет определить на более позднем этапе.

COSYGA, JOC (Габон). В этом нет необходимости. Термин «работодатель» следует понимать в том значении, как он определен МОТ.

GSEE (Греция). Необходимо уточнить различие между работниками, проживающими по месту работы, и приходящими работниками с учетом практических последствий этого разграничения для основных условий труда (например, для рабочего времени).

UNSI TRAGUA (Гватемала). Домашний труд следует называть «трудом в частном домохозяйстве», так как термин «домашний» имеет дискриминационный и расистский подтекст, а также подразумевает отношения между хозяином и слугой. Термины «работодатель» и «рабочий день» должны следовать соответствующей национальной правовой терминологии.

CNTG (Гвинея). Следует дать определения наихудшим формам детского труда и принудительного труда.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Следует определить такие термины, как «работодатель» и «посредник».

UNT (Мексика). Агентства занятости, которые являются прямыми посредниками, должны содействовать трудовым правам работников домохозяйств. Для целей настоящего акта все посредники являются прямыми работодателями и в этом качестве должны иметь правовое определение, чтобы обладать юридическим лицом, выполнять свои обязанности и подлежать мониторингу со стороны государства.

NTUC (Непал). Следует дать определение термину «посредник».

FNV (Нидерланды). Следует дать определение концепции *домашних работников-мигрантов* таким образом, чтобы работник имел право на защиту независимо от того, имеются ли у него или у нее документы.

CGTRAP (Португалия). Следует также дать определения терминам «рабочее время» и «периоды отдыха».

FNPR (Российская Федерация). Следует дать определение термину «оплата труда» и использовать его вместо терминов «вознаграждение за труд» или «труд на компенсационной основе».

FEDUSA (Южная Африка). Следует дать определение термину «брокерские агенты» как посредникам, которые не платят заработную плату, а также необходимо определить термины «труд» и «услуги». Следует дать определение термину «детский труд» и запретить его использовать в сфере домашнего труда.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Определение термина «работодатель» должно включать агентства по трудоустройству, которые обеспечивают работодателей домашними работниками, а также любые другие агентства, которые оказывают эту услугу.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Термин «домашний работник-ребенок» следует определить как лицо в возрасте до 18 лет, выполняющее работу в домохозяйстве и для домохозяйства как за плату, так и бесплатно, либо за вознаграждение в натуральном выражении. Следует дать определение лицам, устраивающим на работу, и брокерам, которые играют роль посредника при наборе и трудоустройстве работников, но которые отличаются от работодателей.

В. 7 *Должен ли предлагаемый акт или акты применяться ко всем домашним работникам?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 73.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 5. Австралия, Италия, Япония, Республика Корея, Сирийская Арабская Республика.

Другие ответы: 4. Канада, Гватемала, Новая Зеландия, Норвегия.

Комментарии

Аргентина. Различия, основанные продолжительности рабочего времени или категориях домашних работников или на любых других соображениях означали бы лишение домашних работников какой-либо правовой защиты, что подрывает таким образом основные принципы равенства и справедливости.

Австралия. Он должен исключать домашних работников, занятых в настоящих коммерческих структурах (см. вопросы 6 b) и 61).

Австрия. См. вопрос 6 b).

Бразилия. При условии, что существует трудовое правоотношение и исключены временные работники.

Канада. См. вопрос 8.

Коста-Рика. Те, кто не получает жалования, не могут считаться домашними работниками, поскольку не выполняются требования трудового правоотношения.

Египет. Домашних работников необходимо классифицировать по характеру их деятельности.

Сальвадор. Акт (акты) следует применять в отношении всех, без исключения, домашних работников.

Греция. Некоторые изменения могут применяться в отношении живущих по месту работу домашних работников в связи со спецификой их трудового правоотношения.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Нет. Занятых неполный рабочий день работников необходимо исключить в связи с тем, что у них различные условия труда.

Гватемала (UMT и ONAM). Да. Равенство является основой любых трудовых отношений.

Индия. Необходимо постепенно охватывать работников, занятых как полный, так и неполный рабочий день.

Япония. См. вопрос 6 b).

Иордания. Необходимо обеспечить равенство подхода к местным работникам и трудовым мигрантам и к мужчинам и женщинам.

Республика Корея. Необходимо исключить близких родственников, живущих вместе с работодателем.

Мозамбик. Поскольку они равны независимо от различных задач, которые они выполняют, и различных категорий, к которым они принадлежат.

Нидерланды. Однако акт не распространяется на работников компании (посреднической компании). Помощницы по хозяйству, работающие в качестве приходящей няни в частном домашнем хозяйстве (в Нидерландах – до 30 часов в неделю, с бесплатным питанием и жильем и небольшими карманными деньгами), приезжающие, главным образом по линии культурного обмена, не должны охватываться всеми системами защиты, как это предусматривается в проекте акта. Спорным является утверждение о том, что работникам, выполняющим домашнюю работу всего лишь несколько неполных рабочих дней в неделю, должна быть предоставлена та же защита, что постоянным домашним работникам.

Новая Зеландия. См. вопросы 1 и 2.

Никарагуа. Это позволит не допустить дискриминации в отношении домашних работников.

Норвегия. Хотя окончательный вариант акта не может быть представлен на данном этапе, необходимо рассмотреть вопрос о то, что следует ли исключить работу краткосрочного или временного характера, например уход за ребенком.

Польша. См. вопрос 6 а)-b).

Португалия. Акт должен распространяться только на трудовые отношения, основанные на зависимости и подчинении.

Южная Африка. При условии, если они не охвачены другими национальными законами или коллективными договорами.

Испания. Если определения являются достаточно четкими, то акт мог бы распространяться на всех тех работников, которые подпадают под его действие.

Швейцария. В принципе, «да»; при необходимости, можно было бы зарезервировать некоторые специальные положения.

Сирийская Арабская Республика. Акт (акты) следует применять только в отношении домашних работников-женщин.

Таиланд. См. вопрос 2 с).

Тунис. Не должно быть дискриминации среди домашних работников, будь то граждане данной страны, трудовые мигранты или работающие неполный или полный день работники.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 18.

Да: 5. CNI (Бразилия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), EСOP (Филиппины).

Нет: 11. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), BDA (Германия), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), ННО (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 2. EСM. (Греция), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Акт (акты) не следует применять в отношении временных работников.

ANDI (Колумбия). Вместо этого, необходимо четко и однозначно определить термин «домашние работники».

HUP (Хорватия). Следует исключить некоторые виды работ, выполняемых в семейных домашних хозяйствах, либо из определения термина «домашние работники», либо из сферы охвата этой нормы.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

EСM. (Греция). В зависимости от трудовых отношений и от того, является ли труд домашним.

SEV (Греция). Необходимо провести четкое различие между различными категориями домашних работников.

JCC (Иордания). Важно избежать дискриминации среди домашних работников с тем, чтобы обеспечить равенство между работниками-гражданами данной страны и трудовыми мигрантами и мужчинами и женщинами.

KEF (Республика Корея). Необходимо исключить отсылаемых домашних работников.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 3.

UPS (Швейцария). Это зависит от определения «домашний работник».

ННО (Норвегия), MOP. Существуют категории, которые необходимо исключить, либо из определения термина «домашние работники», либо из сферы охвата нормы, либо из ее отдельных положений.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), SFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UPL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), STM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины),

NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. CISL (Италия).

Другие ответы: 4. CMTC (Коста-Рика), CGTRA (Гондурас), CFTUI (Индия), JTUC-RENGO (Япония).

Комментарии

ACTU (Австралия). При разработке акта (актов) внимание следует уделять обеспечению того, чтобы не нарушались или иным образом потенциально ослаблялись любые существующие национальные положения об отдельных категориях домашних работников (например, работниках, оказывающих услуги по уходу на дому).

BAK (Австрия). Следует также охватить таких работников, как садовники, водители, домашние преподаватели и лица, осуществляющие уход за детьми, пожилыми людьми и больными. Следует обеспечить, чтобы в отношении вознаграждения соблюдались принципы недискриминации и равного обращения с женщинами и мужчинами.

ÖGB (Австрия). Необходимо четко определить такие особые виды деятельности как работа водителей, домашней прислуги, конюхов и тренеров лошадей, домашних учителей и лиц, осуществляющих уход за детьми, людьми с особыми потребностями или пожилыми людьми.

CLC (Канада). Акт должен распространяться на всех работников, которые осуществляют уход и поддержку лицам в домашних условиях.

CUT (Колумбия). Акт должен относиться как к оплачиваемому, так и к неоплачиваемому труду.

COSYGA, JOC (Габон). Все группы домашних работников (например, приходящие няни, кухарки, уборщицы) являются равноправными и должны быть включены в сферу охвата.

UNISITRAGUA (Гватемала). Иначе это явилось бы нарушением конституционного принципа равенства всех людей с точки зрения их прав и достоинства.

CGTRA (Гондурас). Необходимо определить нормы для развитых стран, которым следует показывать путь другим странам.

CFTUI (Индия). Размеры оплаты труда городских и сельских домашних работников могут различаться.

UGL (Италия). Акт (акты) следует применять в отношении всех людей, выполняющих домашнюю работу за вознаграждение.

JTUC-RENGO (Япония). Это зависит от определения термина «домашние работники». См. вопрос 6 b).

CNT (Нигер). Поскольку МОТ содействует равенству и недопущению дискриминации среди работников.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). В актах необходимо подчеркнуть необходимость охвата немеющих документов мигрантов.

CNS-Cartel Alfa (Румыния). Этот вопрос необходимо переформулировать следующим образом: «в акте необходимо предусмотреть, чтобы близкие родственники имели возможность выбора в отношении применения или неприменения акта».

FNPR (Российская Федерация). Необходимо учитывать национальное законодательство.

FEDUSA (Южная Африка). Необходимо запретить домашний труд детей.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Акт должен распространяться на всех домашних работников в соответствии с принципом «равная оплата за труд равной ценности». Тем не менее, необходимо учитывать реальные условия каждой страны и особенности отдельных лиц.

В. 8 *Должен ли этот акт или акты предусматривать возможное исключение ограниченных категорий домашних работников и если да, то при каких обстоятельствах? Просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 20. Австралия, Бельгия (SPF), Канада, Китай, Египет, Италия, Япония, Республика Корея, Мавритания, Нидерланды, Польша, Румыния, Саудовская Аравия, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Таиланд, Тунис.

Нет: 43. Албания, Аргентина, Австрия, Бахрейн, Бельгия (CNT), Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Франция, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Катар, Сербия, Словения, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Другие ответы: 8. Финляндия, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Новая Зеландия, Норвегия, Португалия.

Комментарии

Аргентина. Необходимо в прямой форме запретить использование домашнего труда детей, даже в тех случаях, когда могут существовать родственные отношения между ребенком и работодателем.

Австралия. Необходимо исключать лишь работников, занятых в настоящих коммерческих структурах. См. вопросы 6 b) и 61.

Бельгия (CNT). Акт направлен на защиту домашних работников, которые весьма часто исключаются из сферы охвата других актов МОТ.

Бельгия (SPF). Если уход за ребенком включается в домашнюю работу, то должна существовать возможность исключения услуг приходящих нянь и все виды временных работ. См. вопрос 6 b).

Бразилия. Могли бы быть установлены максимальные временные рамки продолжительностью десять лет для охвата всех домашних работников.

Канада. Компетентные национальные органы должны установить соответствующие исключения. Например, в некоторых административно-территориальных единицах Канады, определение термина «домашние работники» в отношении предоставления услуг по уходу требует определенного постоянства трудовых отношений и исключает временный уход за ребенком.

Чили. Эта практика привела к возникновению нестабильности в секторе домашнего труда.

Китай. Акт должен предусматривать определенную гибкость, чтобы адаптироваться к различным ситуациям в области экономического развития рынков труда, защитить домашних работников и содействовать развитию деловой активности в сфере домашнего труда.

Коста-Рика. Не должно быть исключений, кроме тех, которые упомянуты в связи с вопросом 7.

Куба. Не должно быть никаких исключений из-за высокой уязвимости этой категории работников.

Эквадор, Латвия. Одной из главных причин дефицита достойного труда, который испытывают домашние работники, является их исключение из многих международных трудовых норм.

Египет. Следует исключить лиц, сопровождающих детей, больных и пожилых людей, и приходящих нянь.

Сальвадор. Не должно быть никаких исключений при любых обстоятельствах.

Финляндия. Если актом будет конвенция, то необходимо рассмотреть вопрос об исключении некоторых групп при условии, что их защита как домашних работников будет гарантирована иным образом. Рекомендация могла бы охватывать все категории домашних работников.

Греция. Могли бы быть исключены не работающие по найму домашние работники. Охват системами социального обеспечения может различаться в зависимости от того, нанят ли данный работник одним или несколькими работодателями.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Да. Необходимо исключить занятых неполный рабочий день домашних работников.

Гватемала (УМТ и ONAM). Нет.

Гвинея. В акте можно было бы предусмотреть возможное исключение отдельных категорий работников в соответствии с восьмью основополагающими конвенциями МОТ.

Индия. Этот вопрос нуждается в более тщательном обсуждении, для проведения которого МОТ могла бы подготовить соответствующий документ.

Италия. В Италии, помощницы по хозяйству, выполняющие отдельные виды работ по дому в обмен на проживание, если не преобладают признаки трудового правоотношения, лица, осуществляющие уход за детьми-инвалидами за пределами домашнего хозяйства, лица, выполняющие свою работу в интересах профессиональной деятельности, и родственники, выполняющие неоплачиваемую работу по дому, не считаются домашними работниками.

Япония. Необходимо разрешить исключения, поскольку степень необходимости в защите и фактические условия труда могут различаться в значительной степени в зависимости от видов выполняемых работ (например, общая работа по дому, уход за детьми, включая их обучение, другие виды ухода). В частности, рабочее место может находиться в ином месте за пределами дома работодателя, в зависимости от круга обязанностей работника. Поэтому не всегда целесообразно иметь единообразные положения для всех видов работ.

Иордания. Это позволило бы избежать уклонения от выполнения обязательств и не допускать дискриминации.

Республика Корея. См. вопрос 7.

Мексика. В принципе, акт должен распространяться на всех домашних работников, занятых внутри домашнего хозяйства. Любые возможные исключения должны касаться работников, занимающихся уборкой, обслуживанием клиентов и аналогичными видами работ в гостиницах, меблированных комнатах, ресторанах, барах, больницах, клиниках, школах и в других подобных местах, а также охранников этих заведений и квартир или офисных зданий.

Мозамбик. Это имеет важное значение для недопущения дискриминации.

Нидерланды. См. вопрос 7.

Новая Зеландия. В законодательстве Новой Зеландии признается необходимость исключения из определения «домашний работник» настоящих независимых подрядчиков, выполняющих работы в домашних условиях.

Норвегия. См. вопрос 7.

Оман. Необходимо проводить различие между домашними работниками, которые постоянно живут в домашнем хозяйстве, и работниками, добровольно живущими за его пределами, и которые не обязаны жить в нем.

Польша. Возможные исключения должны базироваться на обоснованных предварительных условиях, без дискриминации.

Португалия. В Португалии домашняя работа, временная или случайная работа, самостоятельная занятость, добровольная работа и работа помощниц по хозяйству не считается трудом домашних работников. Однако правительство желает рассмотреть вопрос в отношении работы помощниц по хозяйству, поднятый в Докладе IV(1): *Достойный труд для домашних работников*.¹

Румыния. Любое исключение должно быть приемлемым для всех членов Организации, согласно их соответствующим законодательствам.

Саудовская Аравия. Необходимо исключить домашних работников, не работающих полный рабочий день.

Словения. Необходимо учитывать глобальную тенденцию в трудовом праве, которая направлена на обеспечение применения единообразных положений в отношении как можно более значительного числа работников, независимо от сектора.

Южная Африка. Он должен исключать домашних работников, которые охвачены другими видами национального законодательства или соглашением о совете по ведению переговоров.

Испания. Необходимо исключить работу, выполняемую юристами, даже если она связана с работами по дому, неоплачиваемую работу для семьи и работу, выполняемую, в частности, в порядке дружеской помощи, благотворительности или на основе добрососедских отношений.

Шри-Ланка. Исключения могут быть определены государствами-членами на основе консультаций с организациями работодателей и работников.

Суринам. Категории и степень исключений должны быть определены после проведения трехсторонних национальных консультаций при условии, что правительство предоставляет информацию об этих группах, исходя из результатов соответствующих обзоров и исследований.

Швейцария. Этот вопрос является актуальным для лиц, которые работают ограниченные периоды времени (на почасовой основе) в домашних хозяйствах.

Таиланд. В акте (актах) следует предусмотреть возможное исключение ограниченных категорий домашних работников, выполняющих работу иного характера, чем другие виды домашней работы в целом.

Тунис. Следует исключить работников, которые не выполняют виды работ, указанных в вопросе б а), таких как обслуживание и ремонт, работа садовника на временной и непостоянной основе и патронажные медицинские работники.

Соединенные Штаты Америки. Необходимо разрешать исключать домашних работников, не отвечающих некоторым обоснованным предельным значениям в отношении зарплаток, продолжительности рабочего времени и стажа работы, из числа лиц, пользующихся правом на получение отдельных видов пособий, а также из систем социального обеспечения.

Уругвай. Домашние работники должны обладать всеми трудовыми правами, предусмотренными национальным законодательством и международным правом для всех других категорий работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 10. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), BDA (Германия), ECM. (Греция), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), UPS (Швейцария), MOP.

Нет: 1. JCC (Иордания).

¹ МБТ: *Достойный труд для домашних работников*, Доклад IV (1), Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия).

Комментарии

CNI (Бразилия). См. вопрос 7.

ANDI (Колумбия). Необходимо исключить следующие виды работ: домашнюю работу, выполняемую членами семьи, добровольную благотворительную или социальную работу (уход за больными и пожилыми людьми), работу по уходу в частных домах (постоянный уход и медицинская помощь) и оплачиваемую работу, выполняемую в домашних хозяйствах.

HUP (Хорватия). Необходимо обсудить вопрос об исключениях, в частности, в отношении подрядчиков; торговцев; самостоятельно занятых работников; лиц, работающих в домашнем хозяйстве минимальное число часов в неделю, месяц и т.д.; приходящих нянь; лиц, выполняющих несколько видов работ по дому для ряда домашних хозяйств; членов семей. См. вопрос 6 а).

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 6 а).

BDA (Германия). См. вопрос 3.

ЕСМ (Греция). В соответствии с национальным законодательством.

SEV (Греция). Да, например, временные домашние работники, лица, работающие минимальное число часов в месяц/неделю, работники, нанятые для выполнения определенной работы, и члены семей.

DPN APINDO (Индонезия). Это возможно для работников, выполняющих определенные виды работы, которые требуют особого уровня квалификации, например, уход за детьми.

KEF (Республика Корея). См. вопрос 7.

UPS (Швейцария). Например, лица, работающие в домах пожилых людей.

NHO (Норвегия), MOP. Необходимо установить ряд исключений, но на этом этапе нельзя составить исчерпывающий перечень, поскольку вытекающие из акта обязательства не являются четко определенными. К категориям домашних работников, вызывающим озабоченность, относятся, в частности, работники, нанятые организацией, не являющейся домохозяйном (например, подрядчики, торговцы, самостоятельно занятые работники, сотрудники, направляемые агентством по трудоустройству для временной работы и т.д.), лица, работающие минимальное число часов в неделю/месяц и т.д., даже если договор продолжает действовать в течение продленных периодов времени, приходящие няни (проживающие по соседству подростки, осуществляющие уход за детьми на временной основе за наличные), лица, выполняющие несколько видов работ по дому, работники, нанятые для выполнения определенной временной работы (например, строители, ремонтирующие дом), и члены семей (например, дети, выполняющие рутинную домашнюю работу).

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 8. GFWTUB (Бахрейн), ONSL (Буркина-Фасо), CGTRA (Гондурас), CFTUI (Индия), CISL (Италия), UGL (Италия), UNT (Мексика), PIT-CNT (Уругвай).

Нет: 107. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ÖGB (Австрия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), SATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины),

TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 9. ВАК (Австрия), CUT (Колумбия), CMTC (Коста-Рика), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), JTUC-RENGO (Япония), СТМ (Мексика), CGTRAP (Португалия).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), GCM. (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Одной из главных причин дефицита достойного труда, затрагивающего интересы домашних работников, является их исключение из многих положений международных трудовых норм.

СТА (Аргентина). За исключением членом семей, не должны исключаться никакие категории домашних работников.

ВАК (Австрия). В Австрии существуют проблемы при определении правовых положений, применимых к самостоятельно занятым работникам, которые выполняют работу как для домашнего хозяйства, так и для офисных помещений работодателя. Другие проблемные случаи связаны с международным частным правом и с вопросом об иммунитете работников, занятых в частных резиденциях сотрудников посольств.

GFWTUB (Бахрейн). Следует исключить занятых неполный рабочий день работников.

FENATRAD (Бразилия). Одной из главных причин дефицита достойного труда, затрагивающего интересы домашних работников, является их исключение из многих положений международных трудовых норм.

ONSL (Буркина-Фасо). Необходимо исключить все виды работ, выходящих за пределы сферы домашнего труда и связанных с коммерческими и производственными видами деятельности домашнего хозяйства работодателя.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). Государства-члены должны быть свободными в определении категорий домашних работников.

CLC (Канада). См. обширную категорию работников, охваченную вопросом 7.

CUT (Колумбия). Необходимо определить особые виды работ и функции (такие как уборщики или охранники).

ASTRADOMES (Коста-Рика). Это могло бы привести к дополнительным исключениям и вступить в противоречие с основополагающими принципами конвенции, которая предназначена для устранения исторического исключения, которому подвергаются эти работники.

CMTC (Коста-Рика). Вместо исключений, необходимо охватить также такие особые категории, как домашние хозяйки.

STRN (Коста-Рика). Это привело бы к дискриминации и нарушило бы положения соответствующих актов МОТ.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Можно исключить членом семей, выполняющих работу по дому непосредственно для своих семей.

CGT-FO (Франция). Цель настоящего акта заключается в том, чтобы включить на равной основе домашних работников в сферу охвата трудового права и коллективных договоров.

DGB (Германия). В этой связи необходимо напомнить, что домашние работники исключены из многих конвенций, что должно быть изменено.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Заслуживает рекомендации определение того, что входит в термин «домашняя работа».

CGTRA (Гондурас). Это можно было бы предусмотреть для менее развитых стран.

CFTUI (Индия). Можно исключить домашних работников, являющихся служащими правительств или компаний, которым учреждение платит за оказание помощи на дому своим сотрудникам.

HMS (Индия). Никакие категории не должны исключаться ни при каких обстоятельствах.

KSPI, KSPSI и KSBSI (Индонезия). Должны быть возможными исключения для домашних работников в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени и социального обеспечения.

UGL (Италия). Лица, оказывающие медицинские услуги/услуги по уходу (предоставление медицинской помощи и осуществление лечения), поскольку они выполняют работу с различными обязанностями и нуждаются в особой квалификации.

JTUC-RENGO (Япония). Это зависит от определения термина «домашний работник». Если будет принято широкое определение, то можно исключить, например, работников, нанятых компанией, которая оказывает бытовые услуги.

CTM (Мексика). Как и во всех других видах работ, многие различные обязанности или функции выполняются в домашнем хозяйстве, и не все домашние работники не могут выполнить их.

UNT (Мексика). Существуют три категории домашних работников: приходящие работники, работники, живущие по месту работы, и временные работники (работа на почасовой основе или сдельно).

LO-Norway (Норвегия). Необходимо уделять внимание системе программ культурного обмена для помощниц по хозяйству, где существуют возможности для злоупотреблений. Большинство помощниц по хозяйству фактически трудятся как домашние работники, и поэтому помощниц по хозяйству необходимо включить в определение домашних работников.

Профсоюзное единство (Панама). Они были исключены из положений многих норм трудового права национального и международного законодательства.

CGTRAP (Португалия). Акты могли бы включать специальные положения для домашних работников, занимающихся уходом за детьми, больными и пожилыми людьми.

FEDUSA (Южная Африка). Необходимо также включить лиц, работающих за пределами домашнего хозяйства и выполняющих те же обязанности, например, уборщицы в больницах, гостиницах и школах и т.д.

SADSAWU (Южная Африка). Домашние работники исключались в прошлом из сферы действия многих прав человека.

NTUF (Шри-Ланка). Поскольку домашние работники исключаются из трудового законодательства многих стран, они подвергаются домогательствам и эксплуатации.

LO (Швеция). Однако если исключения будут предусмотрены, то они должны быть возможными лишь на основе коллективных договоров.

CSTT (Того). Если исключения были бы возможны, то домашнюю работу никогда нельзя было бы превратить в достойный труд.

PIT-CNT (Уругвай). Детский труд должен быть запрещен.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). См. вопрос 7.

ZCTU (Зимбабве). С учетом международных актов, которые запрещают дискриминацию, отсутствует основа для того, чтобы можно было обоснованно оправдать исключение любой категории работников.

В. 9 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно:*

- a) свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;*
- b) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда;*
- c) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда;*
- d) ликвидация дискриминации в области занятости и профессий?*

а) свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 54. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Филиппины, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 7. Бахрейн, Иордания, Катар, Саудовская Аравия, Южная Африка, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 6. Бразилия, Канада, Чешская Республика, Гватемала, Новая Зеландия, Перу.

Комментарии

Бразилия. В Бразилии Конституция не предусматривает в прямой форме, что домашние работники обладают правом на ведение коллективных переговоров. Основываясь на этой аргументации и на том факте, что домашнюю работу нельзя рассматривать в качестве одного из видов экономической деятельности, Высокий суд по трудовым вопросам вынес решение о том, что профсоюзы домашних работников не обладают правом на ведение коллективных переговоров. Однако они пользовались правом на организацию.

Канада. В преамбулу необходимо включить ссылку на основополагающие права и принципы.

Чили. Необходимо четко указать, что применение таких принципов и гарантий должно соответствовать национальному законодательству каждой страны по данному вопросу.

Колумбия. Этими правами домашние работники должны пользоваться на равной основе со всеми другими работниками.

Коста-Рика. Домашние работники должны пользоваться такими же правами, как и все другие работники.

Египет. Домашние работники должны пользоваться этими правами для того, чтобы защищать их права и повышать их квалификацию.

Гватемала (Департамент социального обеспечения). Нет, поскольку не будет достигнуто минимальное число работников, необходимое для создания профсоюза.

Гватемала (УМТ и ONAM). Да.

Иордания. Отношения между работниками и домохозяйном носят частный характер, и их, как правило, не включают в членский состав профсоюзов или ассоциаций.

Малайзия. Это может потребовать создания ассоциации домашних работников.

Мозамбик. Создание ассоциации является наиболее эффективным путем осуществления прав в сфере труда.

Новая Зеландия. См. вопросы 1 и 2. Эти права относятся ко всем работникам.

Никарагуа. В случае с Никарагуа, несмотря на то, что Конституция и Трудовой кодекс защищают права домашних работников, они не пользуются своими правами.

Оман. При условии, что представительства работников организованы и охвачены Федерацией профсоюзов.

Панама. Они являются работниками, и в этом качестве они должны пользоваться всеми правами, что и все другие работники, согласно соответствующим положениям трудового права, которые также признаются международными организациями.

Перу. В конвенцию необходимо включить положение, в соответствии с которым домашние работники вправе пользоваться этими правами, а национальное законодательство должно быть согласовано с положениями конвенции по этому вопросу.

Польша. Необходимо обеспечить ведение коллективных переговоров, если их можно адаптировать к характеру их работы.

Португалия. Хотя Конвенции МОТ 87 и 98 не исключают домашних работников из сферы своего охвата, важное значение могло бы иметь подтверждение этих принципов также, в частности, и для домашней работы.

Южная Африка. основополагающие конвенции МОТ уже предусматривают эти права. Достаточно сослаться на них в Преамбуле. Настоящая конвенция не должна служить в качестве лазейки для достижения ратификации основополагающих конвенций МОТ, хотя такая ратификация является желательной.

Испания. В связи с особым характером домашней работы, осуществление этих прав является весьма трудоемким делом.

Швеция. Это необходимо сделать в соответствии с восьмью основополагающими конвенциями МОТ в этой области.

Швейцария. Хотя такие права должны быть гарантированы в принципе, соблюдение права на ведение коллективных переговоров может оказаться трудным делом. Ассоциации, представляющие работодателей и работников в этом секторе, которые способны вести коллективные переговоры, автоматически не появляются.

Соединенные Штаты Америки. Такое положение трудно разработать, и оно должно быть переформулировано таким образом, чтобы обязать членов Организации соблюдать, продвигать и добросовестно осуществлять для домашних работников основополагающие принципы и права в сфере труда.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 4. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), JCC (Иордания).

Нет: 4. CNI (Бразилия), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 4. Business NZ (Новая Зеландия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Этот вопрос необходимо оставить на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). В конвенции, возможно, потребуется идентифицировать диапазон альтернативных вариантов осуществления основополагающих принципов и прав на уровне страны или предусмотреть такое осуществление, должным образом признавая уникальный характер домашней работы.

DPN APINDO (Индонезия). В этом нет необходимости.

JCC (Иордания). См. Конвенцию МОТ 98.

Business NZ (Новая Зеландия). Эти права распространяются в Новой Зеландии на всех работников, включая домашних работников.

NHO (Норвегия). Нет необходимости, поскольку эти права уже охвачены ключевыми конвенциями МОТ (29, 87, 98, 100, 111, 138 и 182).

CONEP (Панама). Нет, поскольку трудно применять эти принципы в отношении домашних работников.

ЕФС (Шри-Ланка). Вновь заявляем о своей поддержке Декларации 1998 года. Однако проблема заключается в том, как эти концепции могут действовать на практике в контексте уникальных вопросов и сложностей, возникающих при применении их в отношении домашней работы.

МОР. Работодатели вновь заявляют о своей поддержке Декларации 1998 года. Однако существуют уникальные сложности при применении ее на практике в отношении домашней работы. Норма, затрагивающая эти основополагающие вопросы, будет эффективна лишь в контексте примеров из реальной жизни, и ей может потребоваться дополнительный уточняющий текст, а не просто пересказ основополагающих принципов. В ином случае, она должна определять диапазон альтернативных вариантов для осуществления этих вопросов на национальном уровне, или быть выражена в качестве общих принципов с надлежащим признанием уникального характера соответствующей работы.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), ДЕОК (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UPL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), СОТУ-К (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), МТУС (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), СОТРАФ (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSАWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), СНОDAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Существуют основополагающие права, которые являются необходимыми для улучшения условий труда и обеспечения достойного обращения с работниками со стороны работодателя.

FENATRAD (Бразилия). В Бразилии, осуществление этих прав является трудным делом. Кроме того, конфедерации профсоюзов, несмотря на их общую поддержку домашних работников, по-прежнему проводят дискриминацию в отношении организаций домашних работников.

CGTRA (Колумбия). Настоящий акт должен предусматривать пользование этими правами в соответствии с Конституцией Колумбии и Конвенциями 87 и 98.

СМТС (Коста-Рика). Домашние работники должны пользоваться этими правами, как все работники.

СТРН (Коста-Рика). Настоящий акт должен предусматривать пользование этими правами в соответствии с Конвенциями МОТ 87 и 98 и Всеобщей декларацией прав человека Организации Объединенных Наций.

UNSTRAGUA (Гватемала). К сожалению, в Гватемале существует культура антипрофсоюзной дискриминации, и работодатели могут испытывать угрозу в связи с объединением в профсоюзы своих работников.

CGTRA (Гондурас). Благодаря серьезному и ответственному вовлечению в профсоюзы, работники проявляли бы большее усердие в работе.

CROC (Мексика). Необходимо также признать организации домашних работников.

STM (Мексика). Однако его практическое осуществление может быть затруднено, например, в связи с правом на неприкосновенность частной жизни.

CNT (Нигер). МОТ и профсоюзы должны создавать условия, чтобы эти работники, зачастую неграмотные, осуществляли бы права, предоставляемые им конвенциями МОТ.

FEDUSA (Южная Африка). Однако осуществление права на ведение коллективных переговоров является проблематичным, поскольку зачастую может находиться лишь один работник в домашнем хозяйстве.

NTUF (Шри-Ланка). В соответствии с законодательством Шри-Ланки, профсоюз должен охватывать 40% рабочей силы данного конкретного заведения для того, чтобы он был признан правомочным вести коллективные переговоры. Домашние работники оказывают услуги в находящих на большом расстоянии друг от друга частных домах для большого числа работодателей. Эти аспекты необходимо учитывать при разработке актов.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Однако система ведения коллективных переговоров не функционирует аналогичным образом, как в других отраслях. Рекомендация должна охватывать передовые методы и примеры того, как домашние работники работают сообща или в профсоюзах в целях обеспечения справедливых условий труда.

PIT-CNT (Уругвай). Из-за специфики домашней работы трудно осуществлять эти права.

ZCTU (Зимбабве). Следует отметить, что термин «совместные профсоюзные действия» (collective job action) также охватывает действия, предпринимаемые отдельными домашними работниками, даже если только один работник занят в домашнем хозяйстве.

b) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда;

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 4. Канада, Колумбия, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Бельгия. Повторение этого запрета позволит сократить масштабы существующего рабства в отдельных государствах, включая случаи торговли людьми (например, положение домашних работников в отдельных посольствах).

Бразилия. Иначе не будет существовать ни свобод, ни гражданских прав.

Канада. См. вопрос 9 а).

Чили. См. вопрос 9 а).

Колумбия. Труд домашних работников нельзя изображать как принудительный труд; однако нельзя допускать эксплуатации домашних работников.

Сальвадор. Домашняя работа является сектором, который в большей степени подвержен принудительному труду.

Мозамбик. Это позволило бы избежать эксплуатации со стороны работодателя.

Новая Зеландия. См. вопросы 1 и 2.

Никарагуа. Конвенция усилила бы положения, предусмотренные национальным законодательством. Министерство труда доказало, что принудительный труд в этих секторах существует.

Португалия. Поскольку домашние работники в наибольшей степени подвержены принудительному труду.

Швеция. См. вопрос 9 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 9 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 1. UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. ННО (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), МОР.

Комментарии

НУР (Хорватия). См. вопрос 9 а).

ЖСС (Иордания). Эти права должны гарантироваться в соответствии с положениями международного права в отношении прав человека.

ННО (Норвегия). В этом нет необходимости, поскольку эти права уже охвачены ключевыми конвенциями МОТ (138 и 182).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 9 а).

UPS (Швейцария). См. вопрос 9 а).

МОР. См. вопрос 9 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины),

FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Эти права должны гарантироваться в соответствии с Конвенциями 29 и 105, которые применяются ко всем работникам, включая домашних работников.

FENATRAD (Бразилия). Важно, чтобы домашние работники признавались людьми, гражданами и работниками, а их права уважались.

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 9 а).

COSYGA, JOC (Габон). Об этом необходимо упомянуть и в конвенции и в рекомендации.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Это представляется необходимым, поскольку в домашней работе периодически возникает проблема применения принудительного труда.

CFTUI (Индия). В развивающихся и слаборазвитых странах принудительный труд широко распространен.

UIL (Италия). Наличие во многих странах, как, например, в Италии, большого числа домашних работников с неурегулированным статусом, способствует распространению форм принудительного и обязательного труда. Искоренение принудительного труда является трудным делом из-за того, что их работа является незаметной.

FNV (Нидерланды). Это весьма важно, поскольку домашние работники подвержены риску стать жертвами торговли людьми и принудительного труда.

CGTRAP (Португалия). Эти работники являются одним из самых уязвимых перед лицом злоупотреблений.

CSTT (Того). Это привлечет внимание работодателей к тому факту, что они будут оштрафованы в том случае, если они подвергнут домашних работников воздействию принудительного и обязательного труда.

с) *эффективное упразднение детского труда; и*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 65. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 3. Канада, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Бразилия. В Бразилии, в соответствии со статьями 3 d) и 4 Конвенции 182, подросткам младше 18 лет запрещается выполнять домашнюю работу. В соответствующем законе также перечисляются производственные риски и профессиональные заболевания, которые оправдывают запрещение домашней работы для несовершеннолетних.

Канада. См. вопрос 9 а).

Чили. См. вопрос 9 а).

Колумбия. В Колумбии, домашнюю работу запрещено выполнять домашнюю работу подросткам младше 18 лет. Эта форма детского труда должна быть искоренена.

Коста-Рика. Законодательство Коста-Рики включает в перечень опасных видов работ, запрещенных подросткам младше 18 лет, любые разновидности домашней работы, в которых обеспечение безопасности одного лица вменяется в обязанность подростка, такие как виды деятельности, связанной с присмотром и уходом за детьми, пожилыми или больными людьми, и перевод денег.

Сальвадор. Этот принцип необходимо подчеркивать во всех разделах акта.

Гватемала. Это – одна из наихудших форм детского труда в Гватемале.

Иордания. Для того чтобы подчеркнуть, что домашние работники не должны эксплуатироваться.

Малайзия. В соответствии с Конвенцией о правах ребенка.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии широко распространена практика, когда дети зарабатывают «карманные деньги», чтобы оказать помощь по дому своим родителям или друзьям семьи путем выполнения рутинной домашней работы и различных видов работ временного характера. При условии, если условия труда не являются эксплуатирующими, не мешают обучению детей и не приводят к возникновению вопросов в отношении безопасности и гигиены труда, такая работа не является вредной, а социально необходимой, поскольку она подготавливает этих детей к независимости и большей социальной ответственности.

Никарагуа. Это необходимо подчеркивать, поскольку последствия для детей являются более серьезными, чем для взрослых.

Польша. Это должно осуществляться по смыслу Конвенции 182, то необходимо обеспечить, чтобы не сокращались дополнительные виды работ, выполняемых подростками в домашних хозяйствах, которые оказывают позитивное воздействие на экономику и общество, являются общепринятыми в данном обществе и имеют воспитательный эффект.

Швеция. См. вопрос 9 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 9 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 1. UPS (Швейцария).

Другие ответы: 4. Business NZ (Новая Зеландия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 9 а).

JCC (Иордания). Для домашней работы необходимо установить специальный возрастной предел.

Business NZ (Новая Зеландия). В Новой Зеландии широко распространена практика, когда дети зарабатывают «карманные деньги», чтобы оказать помощь по дому своим родителям или друзьям семьи путем выполнения рутинной домашней работы и различных видов работ временного характера. При условии, если условия труда не являются эксплуатирующими, не мешают обучению детей и не приводят к возникновению вопросов в отношении безопасности и гигиены труда, такая работа не является вредной, а социально необходимой, поскольку она подготавливает этих детей к независимости и большей социальной ответственности.

ННО (Норвегия). Нет необходимости, поскольку эти права уже охвачены ключевыми конвенциями МОТ (138 и 182).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 9 а).

UPS (Швейцария). См. вопрос 9 а).

МОР. См. вопрос 9 а). Необходимо запросить дополнительную информацию из МБТ в отношении любых вопросов, касающихся детей домашних работников и связанных с их обучением в школах, и в отношении существования практики, поощряющей самих молодых людей заниматься домашней работой. Это может повлиять на вопросы 10 и 11.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия) UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 1. СТМ (Мексика).

Комментарии

СТА (Аргентина). Необходимо в прямой форме запретить наихудшие формы детского труда, определенные статьей 3 Конвенции 182.

FENATRAD (Бразилия). Детский труд, который, главным образом, порождается социальным неравенством, является не только незаконным, но и опасным для здоровья детей. Государство должно гарантировать соблюдение законодательства и обеспечивать адекватную инфраструктуру для того, чтобы у детей было достойное детство.

CGTRA (Колумбия). Этот вопрос следует рассматривать в соответствии с конвенциями МОТ и национальным законодательством.

CTRN (Коста-Рика). Этот вопрос следует рассматривать в соответствии с нормами МОТ по этому вопросу.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 9 б).

UNSI TRAGUA (Гватемала). Государство посредством осуществления социальных программ должно обеспечивать право детей на образование и достойную жизнь.

CGTRA (Гондурас). Дети должны учиться и быть подготовленными к более счастливому будущему.

CIAWU (Малави). В акте необходимо сделать особый акцент на наложении штрафов в случае найма детей.

CTM (Мексика). Необходимо провести углубленное исследование по этому вопросу. Хотя надо признать, что страны, как правило, выступают против применения детского труда, многие молодые люди, работая в домашнем хозяйстве, зарабатывают необходимые средства для получения доступа к образованию.

NTUF (Шри-Ланка). Из-за бедности, некоторые родители добровольно передают своих детей для оказания услуг по дому. Важнейшее значение имеют соблюдение законодательства и повышение степени информированности.

CSTT (Того). Для того чтобы привлечь внимание работодателей к незащищенному положению детей, а также к тому факту, что работодатели будут подвергнуты штрафу за эксплуатацию детей при выполнении ими домашней работы.

d) *ликвидация дискриминации в области занятости и профессий?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Южная Африка.

Другие ответы: 3. Канада, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Австралия. Однако Австралия может столкнуться с вопросами, связанными с соблюдением законодательства, запрещающего дискриминацию, которое, например, может пресекать дискриминацию по признакам, основанным на требованиях, характерных для отдельных профессий.

Бельгия. Это особенно важно для трудовых мигрантов. Необходимо применять Конвенции 111 и 100.

Канада. См. вопрос 9 а).

Чили. См. вопрос 9 а).

Колумбия. Этот аспект необходимо усилить путем содействия обеспечению равных условий с гендерной точки зрения.

Сальвадор. Любой вид дискриминации, создание препятствий на рабочих местах и/или сексуальные домогательства.

Франция. После слова «профессия» следует добавить фразу «и доступ к товарам и услугам».

Гватемала (ОНАМ). Это – серьезная проблема, особенно для женщин из числа коренных народов и женщин пожилого возраста.

Иордания. Это позволило бы устранить разрывы в заработной плате между мужчинами и женщинами.

Мозамбик. Это позволило бы не допустить дискриминации по половому признаку и для обеспечения того, чтобы каждому было разрешено выполнять тот же вид работы.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии законодательством запрещается дискриминация на основании служебного положения, а также социальных и культурных факторов.

Никарагуа. Это должно быть также включено, в частности, в Конвенцию МОТ 111.

Саудовская Аравия. За исключением случаев, несовместимых с исламской религией.

Южная Африка. Хотя это и желательно, но весьма сложно осуществить. В конвенции следовало бы сослаться на осуществление государствами-членами методов и процедур для борьбы с дискриминацией, в качестве рекомендательных положений.

Швеция. См. вопрос 9 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 9 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 1. UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. ННО (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). Тем не менее, из-за специфики и неоднородности домашней работы, могут возникать ситуации, когда трудно применять основополагающие принципы.

HUP (Хорватия). См. вопрос 9 а).

JCC (Иордания). Поскольку существует разница в зарплате между мужчинами и женщинами.

ННО (Норвегия). В этом нет необходимости, поскольку эти права уже охвачены ключевыми конвенциями МОТ (100 и 111).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 9 а).

UPS (Швейцария). См. вопрос 9 а).

MOP. См. вопрос 9 а). Многие семьи имеют четко выраженные предпочтения в отношении лица, осуществляющего уход за их детьми своими, которые могут носить дискриминационный характер в соответствии с законом (например, мать, которая отказывается оставлять своих детей с мужчиной, или лицо, которое просто интуитивно не подходит для выполнения этих обязанностей). Вопрос заключается в том, является ли это дискриминацией, дающей основание для судебного преследования, или это область исключений и изъятий на национальном или международном уровне.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), СТRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция),

COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). С учетом особой уязвимости этого сектора, состоящего, в основном, из нелегальных женщин-мигрантов.

FENATRAD (Бразилия). Домашние работники подвергаются дискриминации из-за недооценки домашней работы, а также по признакам пола, возраста и образования.

CGTRA (Колумбия). Это необходимо включить в соответствии с Конституцией Колумбии и международным законодательством.

CUT (Колумбия). Необходимо уничтожить любые виды дискриминации в отношении доступа к рабочим местам и заработной платы, а также в отношении разделения профессий по половому признаку.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 9 b).

UNSITRAGUA (Гватемала). Необходимо запретить дискриминацию по признаку пола, расу, национальности, общественного положения и возраста и создать на национальном уровне механизмы мониторинга соблюдения этого запрета.

CGTRA (Гондурас). Дискриминация ущемляет право на достойную жизнь.

CFTUI (Индия). Необходимо учитывать принцип равной оплаты за труд равной ценности.

UIL (Италия). Что касается осуществления положений Конвенции 143, то, к сожалению, в Италии зарегистрированы несколько случаев прямой и косвенной дискриминации в отношении трудовых мигрантов как в отношении доступа к рабочим местам, так и в отношении уровней оплаты труда.

CROC (Мексика). Необходимо также запретить дискриминацию по признаку пола, сексуальной ориентации или статуса мигранта.

FNPR (Российская Федерация). Дополнительно необходимо включить право на защиту от безработицы, право на помощь в трудоустройстве и обязательное социальное страхование; право на справедливые условия труда и безопасность и гигиену труда, предельные сроки продолжительности рабочего времени, периоды ежедневного отдыха, выходные дни, праздники и ежегодные оплачиваемые отпуска; на возмещение ущерба, причиненного работнику, государственные надзор, защиту и контроль за соблюдением прав, работников, включая судебную защиту, и защиту их достоинства в сфере труда.

NTUF (Шри-Ланка). К домашним работникам зачастую относятся как к гражданам второго сорта. Необходимо изменение концепций и отношений.

NUDE (Тринидад и Тобаго). В Тринидаде и Тобаго, домашние работники, услуги которых оплачиваются домовладельцем, не считаются работниками, в то время как работники, выполняющие ту же работу, оплачиваемую компанией или в государственном секторе, считаются работниками.

В. 10 *Следует ли в конвенции указать минимальный возраст для приема на работу для выполнения домашнего труда? Просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Маврикий.

Другие ответы: 6. Канада, Коста-Рика, Чешская Республика, Новая Зеландия, Швеция, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Было бы желательно указать минимальный возраст в 16 лет, как в законодательстве Аргентины. Однако в соответствии с международным законодательством минимальный возраст должен соответствовать возрасту, установленному Конвенцией МОТ 138.

Австралия. Он должен соответствовать положениям Конвенции МОТ 138. Государствам следует разрешить определять виды работ, которые могут выполнять дети старше определенного возраста, например «легкую работу», такую как стрижка газонов или присмотр за детьми во время отсутствия родителей. Дети школьного возраста, получающие обязательное образование, не должны работать во время школьных занятий или в другое время либо в условиях, препятствующих учебе в школе.

Австрия. В Австрии, в принципе, запрещено работать детям в возрасте до 15 лет или детям, которые не завершили курс обязательного образования, независимо от возраста, за исключением отдельных случаев.

Бахрейн. Минимальный возраст должен быть не менее 18 лет.

Бельгия. В соответствии с Конвенцией 138.

Бразилия. См. вопрос 9 с). Минимальный возраст для приема на домашнюю работу должен составлять 18 лет.

Канада. Положения должны быть в полном соответствии с Конвенцией 138 и учитывать характер работы, например для ведения домашнего хозяйства на условиях неполного рабочего времени; в них может быть предусмотрен минимальный возраст, отличающийся от возраста, установленного для лиц, осуществляющих уход и лечение и проживающих по месту работы.

Чили. Он должен соответствовать положениям Конвенций 138 и 182.

Колумбия. Для совершеннолетних лиц; в Колумбии это 18 лет.

Коста-Рика. Согласно комментарию к вопросу 9 с) минимальный возраст должен быть указан в случаях, когда домашний труд считается опасным видом работ.

Хорватия. В конвенции должен быть указан минимальный возраст не ниже возраста завершения обязательного школьного образования и в любом случае не менее 15 лет в соответствии с другими международными актами. В случаях, когда работа по дому может причинить вред здоровью, безопасности или нравственности молодого работника, минимальный возраст должен составлять 18 лет.

Куба. Минимальный возраст, установленный в каждой стране для работников других секторов.

Эквадор. Он должен соответствовать положениям Конвенций 138 и 182.

Египет. Он должен соответствовать положениям Конвенции 138.

Сальвадор. Это может быть 18 лет.

Финляндия. Он должен соответствовать положениям Конвенции 138.

Франция. Он должен соответствовать положениям Конвенций 138 и 182.

Греция. Минимальный возраст может быть установлен согласно Директиве 94/33/ЕС «О защите работающей молодежи» и в соответствии с нормами МОТ. Однако с учетом специфики домашнего труда и трудностями в осуществлении инспекции рабочих мест, можно установить 18-летний возраст.

Гватемала. Минимальным возрастом должен быть возраст совершеннолетия.

Гвинея. Он должен соответствовать положениям национального законодательства, устанавливающим минимальный возраст для найма или приема на работу.

Иордания. Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

Латвия. Она должна соответствовать положениям Конвенций 138 и 182.

Ливан. Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

Малайзия. Он должен составлять, по крайней мере, 18 лет в соответствии с Конвенцией о правах ребенка.

Мавритания. Минимальным возрастом должен быть возраст совершеннолетия в целях предотвращения педофилии.

Маврикий. Минимальный возраст для выполнения домашнего труда должен быть таким же, как и для других сфер занятости в соответствии с национальным законодательством.

Мексика. С учетом ответственности и рисков, связанных с этим видом труда, минимальный возраст должен составлять 18 лет.

Черногория. Он должен быть не менее возраста завершения обязательного школьного образования и в любом случае не менее 15 лет.

Марокко. Она должна соответствовать положениям национального законодательства.

Мозамбик. Она должна соответствовать положениям Конвенции 138.

Мьянма. Минимальный возраст для приема на работу для выполнения домашнего труда не должен быть меньше 18 лет.

Непал. Минимальный возраст должен составлять 18 лет. Ребенок или подросток более уязвим к любого рода злоупотреблениям, чем взрослый человек. Начало трудовой деятельности любого человека в раннем возрасте сказывается на его психическом и физическом развитии и лишает его возможности для получения образования и нормального развития личности. Однако в Непале, развивающейся стране, использование детского труда является общепринятой практикой в домашнем хозяйстве. Поэтому в отношении молодых работников можно рассматривать возраст старше 16 лет.

Нидерланды. В Нидерландах общий минимальный возраст для приема на работу составляет 16 лет.

Новая Зеландия. См. вопрос 9 с).

Никарагуа. В Никарагуа минимальный возраст для приема на работу составляет 14 лет; для выполнения домашней работы он должен быть не менее 16 лет.

Норвегия. Она должна соответствовать положениям Конвенции 138.

Оман. Минимальный возраст должен составлять 21 год.

Панама. Согласно трудовому законодательству Панама несовершеннолетним не запрещено выполнять домашнюю работу при условии, что это не создает угрозы для их жизни, здоровья или нравственности. Однако в соответствующем законодательстве, содержащем перечень опасных для детей видов работ, определено, что домашний труд в домашнем хозяйстве третьих лиц представляет собой опасный вид трудовой деятельности, поскольку «он предполагает выполнение труда – независимо от того, проживает или не проживает работник по месту работы – без дней отдыха или с ограниченной продолжительностью отдыха, в течение длительного рабочего дня, непрерывных рабочих дней, без постоянного места проживания; или труда по уходу за собственностью и людьми с множеством обязанностей, который недооценивается или не оценивается вовсе и который не соответствуют возрасту и степени зрелости работника».

Парагвай. Он должен соответствовать положениям Конвенций 138 и 182. Кроме того, следует принять во внимание национальные перечни опасных для детей видов работ, определенные на трехсторонней основе.

Филиппины. Следует придерживаться национальных законов о минимальном возрасте для приема на работу.

Перу. В связи с тем, что государства-члены имеют различные законы о детском труде, им следует согласовать единый возраст для выполнения домашнего труда и указать его в конвенции, в которой должно быть также определено, какие виды работ могут выполнять молодые домашние работники.

Польша. Он должен соответствовать общему минимальному возрасту, установленному национальным законодательством для приема на работу.

Португалия. Следует принять во внимание трудности, с которыми сталкиваются страны, использующие исключения, допустимые Конвенцией МОТ 138. В Португалии минимальный возраст для приема на работу для выполнения домашнего труда составляет 16 лет.

Катар. Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

Саудовская Аравия. Минимальный возраст может быть определен в соответствии с международными конвенциями, устанавливающими минимальный возраст.

Словения. Молодые люди в возрасте до 18 лет нуждаются в защите в отношении ограничения продолжительности рабочего времени, запрета на выполнение видов работ, представляющих угрозу для здоровья, физического и умственного развития.

Южная Африка. Минимальный возраст должен составлять 15 лет или соответствовать минимальному возрасту окончания школы в соответствующей стране.

Испания. В Испании минимальный возраст для приема на работу в целом составляет 16 лет независимо от наличия или отсутствия согласия или разрешения со стороны родителей либо лиц или учреждений, несущих юридическую ответственность за молодого человека.

Шри-Ланка. Минимальный возраст должен соответствовать возрасту завершения обязательного образования в стране.

Швеция. Нормы, установленные на основе Конвенций МОТ 138 и 182, применяются и в этом случае.

Швейцария. Следует применять или указывать минимальный возраст для приема на работу, определенный в Конвенции 138, и возраст, установленный в Конвенции 182 в отношении случаев, когда домашний труд может маскировать наихудшие формы детского труда.

Таиланд. Минимальный возраст должен быть не менее возраста завершения обязательного школьного образования и, в любом случае, не менее 15 лет.

Объединенные Арабские Эмираты. Минимальный возраст должен составлять 18 лет, в соответствии со статьей 3 Конвенции 138.

Уругвай. Он должен соответствовать положениям Конвенций 138 и 182.

Йемен. Домашние работницы должны быть не моложе 30 лет и не старше 50 лет.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 8. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), MOP.

Нет: 1. UPS (Швейцария).

Другие ответы: 2. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

ANDI (Колумбия). Работодатели могли бы рассматривать вопрос о регламентировании минимального возраста для выполнения домашнего труда, только когда они будут иметь полное представление о его воздействии. Следует сделать исключение в отношении молодых людей, осуществляющих уход за детьми на почасовой основе.

HUP (Хорватия). Следует принять во внимание национальное законодательство и практику, а также все практические вопросы, связанные с установлением минимального возраста в этой области. Необходимо получить дополнительную информацию о минимальном возрасте в случае трудовой миграции.

JCC (Иордания). Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

NHO (Норвегия). Конвенция должна быть гибкой, например в отношении присмотра за детьми во время отсутствия родителей.

CONEP (Панама). Минимальный возраст должен составлять 15 лет.

EFC (Шри-Ланка). Минимальный возраст можно устанавливать после того, как будут выяснены все последствия этой меры. Подростки, осуществляющие присмотр за детьми во время отсутствия родителей, должны быть освобождены от действия этих положений.

UPS (Швейцария). См. вопрос 9 а).

MOP. Определение конкретного возрастного предела преждевременно. Следует принимать во внимание национальное законодательство и практику, а также другие вопросы практического характера. Минимальный возраст должен быть не выше общего минимального возраста в любой стране. Следует применять определенную гибкость для отражения национальной практики и, возможно, различия в подходе к различным видам работ. Для подростков следует специально предусмотреть возможность осуществлять присмотр за детьми во время отсутствия родителей, а также выполнять эту работу неформально, например для соседей. Требуется получение дополнительной информации об опыте, касающемся детей домашних работников, проживающих в доме работодателя (см. вопрос 9).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI

(Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FK TU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADS AWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Другие ответы: 2. GSEE (Греция), СTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), AKAVA, SAK и STTK (Финляндия), CFDT (Франция), ASI (Исландия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FK TU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), SEKRIMA (Мадагаскар), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP, СТР и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. В соответствии с Конвенциями МОТ 138 и 182.

СТА (Аргентина). Минимальный возраст должен быть выше возраста, установленного для других видов работ, и равным возрасту, необходимому для выполнения опасных видов работ.

ВАК (Австрия). 18 лет, поскольку эффективный контроль в домашних хозяйствах вряд ли возможен, а в случае нарушений свидетельские показания, как правило, отсутствуют. Кроме того, это позволит избежать необходимости принятия специальных положений о защите. Если этот возрастной предел не будет установлен, то при определении мер защиты следует руководствоваться Директивой 94/33/EG, а к выполнению обязанностей, требующих высокого уровня ответственности, таких как уход за младенцами и маленькими детьми, или другие обязанности по уходу, лица моложе 18 лет не должны допускаться. Следует включить меры по защите нравственности молодых работников, предусмотренные в законодательстве Австрии.

ÖGB (Австрия). Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

GFWTUB (Бахрейн). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182.

BILS (Бангладеш). Минимальный возраст должен составлять 14 лет и соответствовать Конвенциям 138 и 182.

FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Он должен соответствовать национальному законодательству.

FENATRAD (Бразилия). Минимальный возраст должен составлять 18 лет и соответствовать Конвенциям 138 и 182.

CNTB (Буркина-Фасо). Минимальный возраст должен составлять 15 лет или соответствовать Конвенции 138.

ONSL (Буркина-Фасо). 18 лет, в соответствии с национальным законодательством об образовании; общий возраст для приема на работу предусмотрен в Трудовом кодексе и Конвенциях 138 и 182.

CGTRA (Колумбия). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182 и национальному законодательству, если таковое имеется.

CUT (Колумбия). Такой же, какой применяется ко всем другим работникам (совершеннолетие).

СТRN (Коста-Рика). Он должен соответствовать нормам МОТ в данной сфере.

DEOK (Кипр). Минимальный предлагаемый возраст – 21 год. Домашние работники весьма уязвимы, поэтому они не должны быть слишком молодыми.

UGTE (Эквадор). Минимальным возрастом должен быть возраст совершеннолетия.

CTS (Сальвадор). Минимальный возраст должен составлять 16 лет по разрешению министерства труда.

CGT-FO (Франция). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182. Использование несовершеннолетних для присмотра за детьми во время отсутствия родителей должна быть ограничено. Домашние работникам часто изолированы и могут подвергаться повышенному риску использования детского труда, в том числе в его наихудших формах.

COSYGA, JOC (Габон). Он должен быть таким, как это определено нормами МОТ.

DGB (Германия). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182. Вопрос о подготовке работников моложе 18 лет должен быть рассмотрен отдельно.

UNSI TRAGUA (Гватемала). В соответствии с законодательством Гватемалы в конвенции должно быть установлено, что молодому человеку младше минимального возраста может быть разрешено трудиться только при соблюдении следующих требований: а) молодому человеку приходится работать из-за крайней нищеты, в которой оказалась ее/его семья; б) он/она выполняет только легкую работу, совместимую с уровнем ее/его физического, психического и нравственного развития; с) он/она завершил(а) обязательное школьное образование. Разрешение должно выдаваться на основе оценки со стороны профессионального работника из соответствующего сектора.

CNTG (Гвинея). Согласно соответствующему законодательству минимальный возраст должен составлять 15 или 16 лет.

HMS (Индия). Он должен соответствовать национальному законодательству.

CGIL (Италия). Можно рекомендовать установить другой (более высокий) возраст для приема на работу для выполнения домашнего труда, поскольку это следует увязывать с приобретением личной независимости работника, особенно если не проводится различия между домашними работниками и трудящимися-мигрантами (см. вопрос 11).

CISL (Италия). Он должен быть выше 18 лет, а в случае более раннего возраста, он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182.

UGL (Италия). Что касается других видов работ, минимальный возраст должен составлять 18 лет.

UIL (Италия). Предельные возрастные уровни должны быть такими же, которые предусмотрены для всех других работников, в частности в Италии это 16-летний возраст, что позволяет посещать школу для получения обязательного образования.

JTUC-RENGO (Япония). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182.

CROC (Мексика). Он должен соответствовать национальному законодательству и международным конвенциям по этому вопросу.

CTM (Мексика). Прием детей на работу в качестве домашних работников должен производиться с 16 лет.

UNT (Мексика). Минимальный возраст должен составлять 14 лет. Молодые работники в возрасте от 14 до 18 лет должны иметь разрешение родителей или законных представителей. Государству следует принимать необходимые меры для обеспечения соблюдения этого и других актов, касающихся труда молодых людей. Их право на образование и детство должно быть гарантировано.

GECSGT-FONT (Непал). При этом дети, которые трудятся даже до достижения минимального возраста, должны иметь право на получение юридической защиты.

FNV (Нидерланды). Он должен быть установлен согласно Конвенциям 138 и 182. В национальном законодательстве на домашних работников должны распространяться те же правила, которые применяются к другим работникам.

CAUS (Никарагуа). Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

CNT (Нигер). В связи с тем, что Конвенцией 138 детский труд запрещен, а государствами-членами соответственно установлен минимальный возраст для приема на работу, домашний труд не следует рассматривать отдельно от других видов труда.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Он должен быть установлен согласно Конвенциям 138 и 182 и соответствующим рекомендациям к ним. Дети в возрасте до 15 лет не должны допускаться к работе, а дети в возрасте от 15 до 17 лет не должны работать в таких условиях, при которых они могут подвергаться жестокому обращению, различным видам опасности или любой форме эксплуатации.

CSDR (Румыния). Минимальный возраст составляет 16 лет для работы по хозяйству и 18 лет для ухода за детьми и оказания других личных услуг.

FNPR (Российская Федерация). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182.

FEDUSA (Южная Африка). Необходимо установить минимальный возраст, чтобы свести к минимуму риск злоупотреблений и обеспечить права каждого ребенка на защиту и образование.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Он должен соответствовать Конвенциям 138 и 182.

CSTT (Того). Он должен быть 15 лет в соответствии с Конвенцией 138. Однако домашние работники этого возраста не должны выполнять виды работ, включенные в перечень наихудших форм детского труда.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Детский труд должна быть отменен.

FPU (Украина). Минимальный возраст должен составлять 18 лет.

PIT-CNT (Уругвай). Минимальный возраст должен составлять 18 лет и 15 лет в особых ситуациях при наличии разрешения компетентных органов и при условии, что они могут завершить свое образование.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). В соответствии с законодательством Венесуэлы минимальный возраст должен составлять 16 лет.

В. 11 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что минимальный возраст для домашних работников-мигрантов должен составлять 18 лет?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 40. Албания, Бахрейн, Бельгия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Греция, Гватемала, Гвинея, Иордания, Латвия, Ливан, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Новая Зеландия, Никарагуа, Норвегия, Парагвай, Перу, Филиппины, Катар, Словения, Испания, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Уругвай, Йемен.

Нет: 18. Аргентина, Австралия, Австрия, Хорватия, Франция, Италия, Литва, Малайзия, Марокко, Непал, Оман, Польша, Португалия, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Таиланд, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 9. Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чешская Республика, Финляндия, Панама, Шри-Ланка, Швеция, Тунис, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Аргентина. Никакого различия между национальными и иностранными работниками в Аргентине не проводится независимо от того, имеют они урегулированный или нерегулярный правовой статус. Применяются критерии, указанные в вопросе 10.

Австралия. Должен применяться такой же минимальный возраст, как и для австралийских работников, в частности для выполнения «легкой работы».

Австрия. Трудно найти объективное обоснование для неравного обращения по признаку страны происхождения; необходимо определить термин «мигрант».

Бахрейн. Положение о минимальном возрасте должно применяться особенно в отношении женщин, поскольку они более уязвимы к сексуальным домогательствам со стороны работодателя.

Бельгия (CNT). См. вопрос 10.

Многонациональное Государство Боливия. Нельзя эксплуатировать несовершеннолетних, и нельзя принуждать к труду детей.

Бразилия. Он должен применяться не только в отношении трудовых мигрантов, но и всех работников, как указано выше.

Канада. Возрастные ограничения должны распространяться на всех работников, независимо от того, являются ли они мигрантами.

Китай. Минимальный возраст для трудовых мигрантов должен быть установлен в соответствии с Конвенцией 138. Для работников транснациональных домашних хозяйств (особенно женщин) он должен быть соответственно увеличен.

Колумбия. Должен быть установлен минимальный возраст в связи с рисками, которые эта ситуация может создавать для детей и подростков.

Коста-Рика. См. вопрос 10.

Хорватия. Нет никакой необходимости в потенциальной дискриминации. В конвенции должен быть предложен минимальный возраст для всех.

Эквадор. Это позволит обеспечить соответствие с пунктом 1 статьи 3 Конвенции 138, в котором установлено, что минимальный возраст для приема на опасные виды работ не должен быть ниже 18 лет, и статьи 3 d) Конвенции 182, которая определяет наихудшие формы детского труда как работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Сальвадор. Это не позволит детям стать жертвами торговли людьми и коммерческой сексуальной эксплуатации.

Финляндия. Если будет разрешено устанавливать возраст трудовых иммигрантов ниже 18 лет, то государства-члены должны предусмотреть положения об обеспечении специальных условий и требовать осуществления надзора за такими трудовыми отношениями.

Франция. Во Франции минимальный возраст составляет 16 лет.

Гвинея. Это позволит не допустить наихудших форм детского труда.

Латвия. Это позволит обеспечить соответствие с пунктом 1 статьи 3 Конвенции 138, в котором установлено, что минимальный возраст для приема на опасные виды работ не должен быть ниже 18 лет, и статьи 3 d) Конвенции 182, которая определяет наихудшие формы детского труда как работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Малайзия. Минимальный возраст для домашних работников-мигрантов должен быть повышен, по крайней мере, до 21 года, что обеспечит более высокий уровень зрелости и опыта для выполнения работ по ведению домашнего хозяйства.

Маврикий. Дети-мигранты и молодые люди могут быть особенно уязвимы к злоупотреблениям и эксплуатации.

Мексика. Чтобы не поощрять детский труд. Однако, учитывая обстоятельства, в которых находятся трудовые мигранты, было бы целесообразно принять гибкие положения, позволяющие постепенно повысить минимальный возраст для трудовых мигрантов до 18 лет.

Черногория. Молодые трудовые мигранты в два раза уязвимее других работников в силу своего возраста и статуса мигранта.

Марокко. Возраст должен быть установлен в соответствии с законодательством государства-члена при условии, что оно составляет не менее 15 лет.

Мозамбик. Это позволит не допустить торговли несовершеннолетними в целях трудовой эксплуатации.

Непал. Минимальный возраст может быть 21 год или даже выше. Хотя 18 лет – вполне подходящий возраст для других секторов, но не для домашних работников-мигрантов, поскольку они работают в чужой стране обособленно, в четырех стенах индивидуального дома, не имея средств защиты со стороны своего правительства, и поэтому могут быть уязвимы к злоупотреблениям; риску оказаться жертвами торговли людьми особенно подвержены женщины.

Нидерланды. Разрешения на работу в Нидерландах выдаются только трудящимся-мигрантам в возрасте 18 лет и старше.

Новая Зеландия. Согласно иммиграционной политике Новой Зеландии возраст мигранта должен составлять 18 лет и выше, чтобы он мог подать заявление на получение рабочей визы.

Норвегия. Однако молодые трудовые мигранты в возрасте от 15 до 18 лет должны иметь возможность работать, если на это согласны их родители.

Оман. Минимальный возраст должен быть между 21 и 25 годами. Более молодые люди еще не достаточно сознательны.

Панама. В Панаме защита предоставляется всем несовершеннолетним, проживающим на территории страны, без различия по признаку национальности. Что касается домашних работников-мигрантов, то, согласно положениям части 10 Соглашения между Перу и Аргентиной о миграции, на «ненациональных работников» распространяется законодательство о труде, и они пользуются не менее благоприятным режимом, чем граждане принимающей страны, в частности в отношении заработной платы, условий труда и социального обеспечения.

Парагвай. Такое положение является очень важным, особенно применительно к миграции несовершеннолетних, чтобы избежать торговли детьми.

Перу. Необходимо принимать во внимание социально-культурные факторы, а также необходимость предотвратить выведение несовершеннолетних из их привычной среды, поскольку их эмоциональная и физическая зрелость еще находится в процессе становления.

Филиппины. Может потребоваться предусмотреть более высокий минимальный возраст, чем для национальных работников в связи с уязвимостью домашних работников, от которых требуется быть физически и эмоционально зрелыми.

Польша. Требования в отношении общего минимального возраста для приема на работу должны применяться без дискриминации. Можно было бы установить другой возрастной предел для трудовых мигрантов (что может быть оправдано необходимостью предотвращения миграции подростков без ведома взрослых) и для выполнения труда лицами, мигрировавшими ранее (по другим причинам).

Португалия. Несмотря на то, что трудящиеся-мигранты могут быть более уязвимы в отношении плохих условий труда, чем национальные работники, повышение минимального возраста для приема на работу мигрантов до 18 лет не может решить эту проблему, но может иметь дискриминационный характер.

Саудовская Аравия. Минимальный возраст для граждан государства должен составлять 18 лет, а для трудовых мигрантов – не менее 21 года. Конвенция предусматривает, что государства могут определить минимальный возраст для домашних работников-неграждан, исходя из своих потребностей, выше минимального возраста, предусмотренного в конвенции.

Сербия. Минимальный возраст должен составлять 15 лет.

Южная Африка. Минимальный возраст не должен быть дискриминационным по отношению к трудовым мигрантам, но применяться неукоснительно.

Испания. В связи с особыми условиями, в которых находятся трудовые мигранты, и сложностью проверки наличия требуемых разрешений от родителей. Минимальный возраст для приема на работу для выполнения домашнего труда должен быть одинаковыми для всех, независимо от статуса мигранта.

Шри-Ланка. Минимальный возраст, составляющий 18 лет, должен быть предусмотрен в тех случаях, когда речь идет о работе в ночное время или в опасных условиях.

Швеция. См. вопрос 10.

Швейцария. См. вопрос 10.

Таиланд. Минимальный возраст должен быть таким же, который применяется к национальным домашним работникам.

Тунис. Установление минимальной заработной платы необходимо в целях защиты домашних работников-мигрантов от всех форм насилия и эксплуатации.

Объединенные Арабские Эмираты. Минимальный возраст должен составлять 21 год.

Соединенные Штаты Америки. В настоящее время позиции по этому вопросу не имеется. В конвенции, по крайней мере, следует разъяснить, что для любого вида домашнего труда, определенного в Конвенции 182 в качестве одной из наихудших форм детского труда, минимальный возраст должен составлять 18 лет.

Йемен. См. вопрос 10.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 2. CNI (Бразилия), JCC (Иордания).

Нет: 3. DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), SEV (Греция), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

ANDI (Колумбия). Для всех домашних работников, независимо от того, являются ли они мигрантами, минимальный возраст должен составлять 18 лет. См. вопрос 10.

HUP (Хорватия). См. вопрос 10.

SEV (Греция). Это должно обсуждаться в ходе переговоров.

DPN APINDO (Индонезия). Минимальный возраст должен быть установлен в соответствии с национальным законодательством каждой страны.

NHO (Норвегия). См. вопрос 10.

CONEP (Панама). Пятнадцатилетний возраст был бы приемлем.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 10.

UPS (Швейцария). См. вопрос 9 а).

MOR. См. вопрос 10. Для проведения обсуждения необходимо иметь дополнительную информацию в отношении минимального возраста для трудовой миграции и существующих гарантий в соответствии с миграционным законодательством для молодых людей.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 109. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CISL (Италия), UGL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P

(Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 4. DEOK (Кипр), CGIL (Италия), CTM (Мексика), FEDUSA (Южная Африка).

Другие ответы: 12. COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), UNSITRAGUA (Гватемала), CGTRA (Гондурас), UIL (Италия), CNT (Нигер), CS (Панама), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), AKAVA, SAK и STTK (Финляндия), CFDT (Франция), DGB (Германия), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), UGTT (Тунис), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Это позволит обеспечить соответствие с пунктом 1 статьи 3 Конвенции 138, в котором установлено, что минимальный возраст для приема на опасные виды работ не должен быть ниже 18 лет, и статьи 3 d) Конвенции 182, которая определяет наилучшие формы детского труда как работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

СТА (Аргентина). Должен быть установлен минимальный возраст в связи с уязвимостью работников этого сектора перед опасными условиями труда, дискриминацией и злоупотреблениями.

BAK (Австрия). См. вопрос 10. Не следует проводить различия между национальными работниками и трудовыми мигрантами. Однако, учитывая конкретные потребности в защите молодых мигрантов, в любом случае установленный для них минимальный возраст должен составлять 18 лет.

COB (Многонациональное Государство Боливия). Нельзя эксплуатировать несовершеннолетних, и нельзя принуждать детей к труду.

FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Нельзя допускать эксплуатацию несовершеннолетних, и нельзя принуждать детей к труду.

FENATRAD (Бразилия). Это обеспечило бы соответствие со статьей 3 Конвенции 138 и статьей 3 d) Конвенции 182.

ONSL (Буркина-Фасо). Это обеспечило бы соответствие со статьей 3 1) Конвенции 138 и статьи 3 d) Конвенции 182.

CLC (Канада). См. вопрос 10.

CGTRA (Колумбия). В соответствии со статьей 3 1) Конвенции 138 и статьей 3 d) Конвенции 182.

CMTC (Коста-Рика). Следует также установить для других видов работ.

DEOK (Кипр). По меньшей мере, 21 год.

CNUS (Доминиканская Республика). Домашний труд является опасным видом труда, поскольку он предполагает постоянное воздействие токсичных чистящих средств. Поэтому он должен выполняться только взрослыми.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Дети и домашние работники-мигранты особенно уязвимы к злоупотреблениям, поскольку они имеют гораздо меньше возможностей уйти от оскорбительных ситуаций, чем граждане страны. Можно было бы рассмотреть вопрос о труде на условиях неполного рабочего времени в связи с получением базового образования в официальном школьном учреждении, и в этом случае минимальный возраст может быть ниже.

CFDT (Франция). Несмотря на то, что во Франции минимальный возраст для приема на работу составляет 16 лет, мы согласны с тем, что минимальный возраст для домашних работников-мигрантов должно составлять 18 лет, поскольку молодые люди, как правило, более уязвимы в случаях нелегальной миграции, которая может привести к сходным с рабством ситуациям. Сектор домашнего труда и

предоставление персональных услуг включает профессии, требующие высокого уровня гражданской ответственности, которая, даже если и присутствует у человека в возрасте 16 лет, на практике далеко не всегда свойственна молодым людям, поскольку профессиональное обучение в этом секторе практически отсутствует, и компетентные органы вряд ли разрешат выполнение функций *воспитательницы* лицу моложе 18 лет.

CGT-FO (Франция). См. вопрос 10.

COSYGA, JOC (Габон). Молодые люди в возрасте до 18 лет должны учиться в школе.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Молодым домашним работникам-мигрантам, отвечающим требованиям, указанным в разделе 10, следует предоставлять специальные разрешения.

CNTG (Гвинея). Минимальный возраст должен находиться в соответствии с международным законодательством.

CGTRA (Гондурас). Он должен составлять 19 лет.

KSPI, KSPSI и KSBSI (Индонезия). Минимальный возраст должен находиться в соответствии с Конвенцией 182.

CGIL (Италия). Минимальный возраст не должен быть раз различным в зависимости от статуса.

UIL (Италия). Несмотря на то, что действующее законодательства Италии не может быть принято во внимание, необходимо учитывать особый характер домашнего труда.

CRIOC (Мексика). Минимальный возраст должен соответствовать национальной практике.

STM (Мексика). Молодые люди в возрасте от 16 до 17 лет должны иметь возможности для трудоустройства.

UNT (Мексика). Для обеспечения того, чтобы миграция была законной, а законодательство страны назначения применялось на практике.

CNT (Нигер). Целесообразно провести дальнейшее обсуждение этого вопроса. Позиция государств-членов будет зависеть от социально-экономической ситуации в них.

CONATO (Панама). Имеется высокая вероятность эксплуатации несовершеннолетних детей.

CS (Панама). Домашний труд довольно изнуряющий; поэтому минимальный возраст для приема на такую работу должен составлять 18 лет.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Однако с учетом трудностей и рисков, связанных с выполнением домашнего труда, особенно в случае трудовых мигрантов, государства должны иметь возможность устанавливать минимальный возраст выше 18 лет.

CNS-Cartel Alfa (Румыния). Минимальный возраст 16 лет для ведения домашнего хозяйства и 18 лет для ухода за ребенком и оказания других персональных услуг в соответствии с Трудовым кодексом.

FEDUSA (Южная Африка). Он должен составлять 15 лет как общее условие для приема на работу.

SADSAWU (Южная Африка). Должен быть установлен минимальный возраст, поскольку многие молодые работники в возрасте 15 лет подвергаются эксплуатации.

NTUF (Шри-Ланка). Восемнадцатилетний возраст приемлем для оказания персональных услуг на дому.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Такой же, как для местных домашних работников и соответствующий Конвенциям 138 и 182.

CSTT (Того). Это – возраст совершеннолетия.

PIT-CNT (Уругвай). Компетентные органы должны контролировать выполнение этого положения. Должен применяться принцип равного обращения с гражданами и иностранцами.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). См. вопрос 10.

В. 12 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники, как и все наемные работники, имели:*

- а) справедливые условия занятости, а также достойные условия труда, а там где это применимо – и достойные условия жизни;*
- б) безопасное и надежное рабочее место; и*
- в) социальное обеспечение, включая охрану материнства?*

а) справедливые условия занятости, а также достойные условия труда, а там где это применимо – и достойные условия жизни;

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 4. Многонациональное Государство Боливия, Китай, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Они присущи человеческой природе, особенно в случае домашней работы, которая выполняется в домашних хозяйствах.

Австралия. При условии, что это выводит работников за рамки чисто коммерческих договоренностей. См. вопрос 61.

Бразилия. Потому что это минимальные трудовые права, которые должны быть обеспечены для всех работников. Кроме того, домашние работники более уязвимы в связи со своей изолированностью.

Чили. Это позволило бы преодолеть неравенство в этой сфере труда и улучшило бы положение домашних работников, проживающих по месту службы, которые являются более уязвимыми, поскольку не могут распоряжаться своим временем по собственному усмотрению.

Китай. Следует принять меры для обеспечения справедливых условий занятости и достойных условий труда. С учетом особенностей домашнего труда нецелесообразно проводить механическое сравнение с другими работниками, нанятыми на условиях полного рабочего времени.

Колумбия. Домашние работники, как и любые другие работники, должны иметь право на заработную плату, полный охват системой социального обеспечения, основную социальную защиту и все другие льготы и пособия. Домашние работники лишены возможности получения премиальных. Это единственное исключение по сравнению с другими работниками, поскольку законом предусмотрено, что это обязательство применяется только на производственных предприятиях.

Эквадор. Этот вопрос должен быть более подробно рассмотрен в рекомендации.

Сальвадор. Это право – одно из основных прав человека.

Гватемала (УМТ и ОНАМ). Как установлено Конституцией и Трудовым кодексом. Необходимо обеспечить применение существующих вместо введения новых положений.

Гвинея. Это должно соответствовать принятой МОТ концепции достойного труда.

Иордания. Домашние работники должны пользоваться теми же правами, что и другие работники.

Латвия. Этот вопрос должен быть более подробно рассмотрен в рекомендации.

Мозамбик. Домашние работники, даже если они подпадают под особый режим, являются работниками, и их следует рассматривать как работников.

Непал. Условия занятости и труда должны четко определить функции и обязанности, подлежащие выполнению в рамках домашнего труда; они должны быть справедливыми, достойными и приемлемы с точки зрения законов и национальных социальных норм. Условия труда и жизни, в случае их определения, должны быть приемлемы, не создавать риска для здоровья, предусматривать надлежащие меры обеспечения безопасности и надлежащие механизмы выполнения всех основных требований.

Новая Зеландия. Трудовое законодательство Новой Зеландии в целом применяется ко всем работникам независимо от профессии.

Никарагуа. Домашние работники должны иметь право на лучшие условия в силу характера их труда.

Панама. При этом больше внимания необходимо уделить женщинам, поскольку имеется много факторов, обуславливающих их повышенную уязвимость в отношении осуществления их трудовых прав (беременность, принадлежность этнической группе, расовое неравенство и неравенство в оплате труда по сравнению с домашними работниками мужчинами).

Перу. Следует определить термин «справедливые условия занятости» и указать, по отношению к чему или кому условия должны быть справедливыми. Должны быть определены термины «достойный труд» и «достойные условия жизни».

Польша. Достойные условия жизни должны охватывать только случаи, когда работодатель предоставляет жилье.

Южная Африка. Минимальные нормы в отношении условий жизни должны быть определены в соответствии с национальной политикой и практикой.

Швейцария. В принципе да, но эти меры должны соответствовать национальным условиям. См. вопрос 2.

Тунис. В связи с особенностями домашнего труда необходимо определить термины «справедливые условия занятости», «достойные условия труда» и «достойные условия жизни».

Соединенные Штаты Америки. В той степени, в какой такие меры применяются к большинству работников формального сектора.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), DPN APINDO (Индонезия), Business NZ (Новая Зеландия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). В связи с особой природой домашнего труда к нему не могут применяться общие положения.

HUP (Хорватия). Нечеткие формулировки (*справедливые, достойные*) следует заменить.

DPN APINDO (Индонезия). Условия труда должны соответствовать социально-экономическим условиям жизни семей и договоренностям сторон.

Business NZ (Новая Зеландия). Законодательство Новой Зеландии распространяется, как правило, на всех работников независимо от профессии.

EFC (Шри-Ланка). Не следует сравнивать с общими нормами, поскольку домашний труд – это особый вид занятости. Необходимо определить концепции «справедливые» и «достойные».

MOP. Никакие нормы не должны включать понятие «как все наемные работники», ожидаемая польза от применения которого не понятна. Было бы целесообразнее рассмотреть меры, направленные на достижение конкретных результатов или создание практических методов без проведения сопоставлений. Несомненно, не имеется никаких оснований для предоставления каких-либо льгот домашним работникам на национальном уровне по сравнению с другими категориями работников, например, если пособия

по беременности и родам в целом не предусмотрены в рамках национального законодательства. Понятия «справедливые» и «достойные» являются относительными и слишком неточными, чтобы их можно было применить. Их следует усилить с учетом особенностей домашнего труда (например, предоставление питания и жилья в качестве оплаты натурой). Возможно, было бы полезно разнести условия занятости и условия жизни в разные пункты. Следует рассмотреть вопрос об осуществимости и последствиях улучшения «условия жизни», в результате чего вопрос 19 может потерять актуальность. Что касается проживания домашних работников по месту службы, этот вопрос должны быть личным делом работника.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), СТС (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКАВА (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), АСТУ (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ONSL (Буркина-Фасо), CLC (Канада), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), АКАВА, SAK и STTK (Финляндия), CFDT (Франция), COSYGA и JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP, СТР и CUT (Перу), APL, FFW и TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), UGT (Испания), NATURE и NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Должны быть дополнительно уточнены в рекомендации.

БАК (Австрия). Рекомендация должна предусматривать, по крайней мере, работникам, проживающим по месту службы, предоставление питания в достаточном количестве и достойных условий жизни работникам, которые проживают по месту службы. Оплата натурой может предоставляться в связи с ежегодным отпуском и отпуском по болезни в качестве дополнительных выплат в денежной форме.

СОВ (Многонациональное Государство Боливия). Это установлено законодательством Боливии. Однако на основании закона не был создан никакой государственный орган для введения этих положений в практику.

FENATRAD (Бразилия). Домашние работники должны пользоваться такими же правами, как и все другие работники. Достойные условия труда должны включать достойные жилищные условия (достойная отдельная комната, обеспечивающая неприкосновенность частной жизни работника); предоставление рабочего оборудования; периодов отдыха; запрещение физического насилия, оскорбления словом, сексуального домогательства, мер психического и психологического воздействия; качественное и бесплатное питание; право на получение медицинской помощи; получение медицинской справки при найме и прекращении срока действия трудового договора. Кроме того, работодателям должно быть запрещено изымать для хранения документы работника. Для выполнения этих условий профсоюзы домашних работников должны иметь равные права с другими профсоюзами, следует предусмотреть инспекции труда на рабочем месте.

СМТС (Коста-Рика). Каждый работник является человеком и поэтому он не должен подвергаться дискриминации.

СТРН (Коста-Рика). Ни один работник не должен подвергаться дискриминации в сфере занятости и профессий.

ДЕОК (Кипр). Во многих случаях домашние работники не имеют достойного труда или соответствующих условий жизни.

UNSTRAGUA (Гватемала). Все эти положения уже содержатся в международном и национальном законодательстве, но желательно повторить их, чтобы заполнить любые возможные пробелы в законодательстве. Должны быть установлены эффективные механизмы осуществления, включая соответствующие санкции.

CGTRA (Гондурас). Потому что иногда условия их труда унижены, бесчеловечны и дискриминационны.

CGIL (Италия). Это особенно важно, поскольку этот вид труда выполняется в домашнем хозяйстве, которое одновременно является «средой проживания и производственной средой».

CISL (Италия). В Италии это предусмотрено национальным коллективным договором.

СТМ (Мексика). Это должно распространяться как и на все виды работ.

b) безопасное и надежное рабочее место;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Новая Зеландия.

Другие ответы: 2. Многонациональное Государство Боливия, Чешская Республика.

Комментарии

Аргентина. Кроме того, должны соблюдаться положения, касающиеся безопасности и гигиены труда, а работники должны быть застрахованы и получать адекватную медицинскую помощь при несчастных случаях на производстве.

Австралия. См. вопрос 12 а).

Бельгия (CNT). Однако на работодателя домашнего работника трудно возложить те же обязательства по обеспечению БГТ, как на других работодателей. Поэтому должны быть предусмотрены специальные положения, обеспечивающие минимальный уровень защиты всех домашних работников.

Бельгия (SPF). Важными в этом отношении являются профилактика и предоставление информации.

Чили. Следует гарантировать здоровые и безопасные условия, необходимые для их работы.

Колумбия. В связи с условиями, в которых выполняется труд домашних работников, следует отдать предпочтение профилактическим и защитным мерам.

Сальвадор. В качестве одного из основных прав человека.

Мексика. Должно быть запрещено использование работниками токсичных веществ и опасных инструментов или выполнение особо опасных видов работ. Следует указать необходимость соблюдения мер гигиены и безопасности труда в домашнем хозяйстве.

Мозамбик. Работодатели должны обеспечить, чтобы их работники трудились в условиях, не создающих риска для их жизни и безопасности.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии владельцы домашних хозяйств, нанимающие людей на работу в свои дома, не несут таких же обязанностей по охране здоровья и обеспечению безопасности труда, как другие работодатели, в связи с частным характером рабочего места. Обязанности согласовываются между сторонами.

Никарагуа. Домашние работники часто подвергаются опасности, которая ставит их жизнь под угрозу.

Перу. Определения в этой области должны быть по возможности максимально четкими и техническими.

Португалия. Необходимо должным образом учитывать специфику домашнего труда и места, на котором он выполняется.

Испания. В соответствии с законодательством Испании право на БГТ имеют все работники. Однако закон, регулирующий профилактику профессиональных рисков, не распространяется на домашних работников.

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 12 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 9.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 2. DPN APINDO (Индонезия), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Обеспечение безопасности в домашних хозяйствах в целом следует поощрять, правительства же должны предоставлять услуги и осуществлять подготовку по вопросам безопасности в домашних хозяйствах, а не просто включать положения об ответственности за БГТ в ту или иную норму. Практически работодатель в домашнем хозяйстве в принципе не способен взять на себя полную ответственность и обязанности по вопросам БГТ, как другие работодатели.

DPN APINDO (Индонезия). См. вопрос 12 а).

MOP. См. вопрос 12 а) в отношении понятия «как и все наемные работники». Обеспечение безопасности в домашних хозяйствах в целом следует поощрять, правительства же должны предоставлять услуги и осуществлять подготовку по вопросам безопасности в домашних хозяйствах, а не просто включать положения об ответственности за БГТ в ту или иную норму. Термин «безопасность» представляется неприемлемым. Неясно, имеется ли в виду личная безопасность, безопасность владения или труда.

Работники

Общее число полученных ответов: 120.

Да: 119. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), СТС (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Другие ответы: 1. CGTRA (Гондурас).

Комментарии

СТА (Аргентина). Домашний труд ошибочно считается безопасным и не связанным с риском. Однако он связан с серьезными рисками, которые усиливаются с ростом усталости работника в условиях продолжительного рабочего времени. Эта работа зачастую предполагает выполнение повторяющихся движений, включая наклоны, подъем тяжестей, риски, связанные с использованием источников повышенного тепла (приготовление пищи, глаженье), острых предметов (ножей), потенциально токсичных чистящих средств и с длительным воздействием пыли. Уязвимость домашних работников-мигрантов к таким рискам может быть более высокой из-за незнания местных продуктов и местного языка. Кроме того, они практически не могут влиять на условия, в которых работают, выбирать используемые инструменты, часы работы и средства обеспечения своей безопасности.

АСТУ (Австралия). Это должно быть подробнее сформулировано в рекомендации.

FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Это предусмотрено законодательством Боливии. Однако никаких государственных органов не создано на основании закона для осуществления этих положений на практике.

CLC (Канада). Домашние работники должны иметь такую же защиту, что и другие работники в соответствии с национальным законодательством.

CGTRA (Колумбия). В Колумбии это входит в обязанности работодателя, все домашние работники должны быть охвачены системой выплаты компенсаций работникам в случае производственных травм.

СМТС (Коста-Рика). Общие положения национального законодательства о безопасности и гигиене труда должны применяться также и к домашним работникам

UNSI TRAGUA (Гватемала). Исторически домашние работники выполняют свои обязанности в неподобающих, опасных и бесчеловечных условиях.

ICTU (Ирландия). Включая социальное обеспечение и защиту в случае производственной травмы.
CISL (Италия). См. вопрос 12 а).

FEDUSA (Южная Африка). Эти меры должны также обеспечить, чтобы работники имели доступ к телефонной связи в случае возникновения чрезвычайной ситуации и чтобы они не находились взаперти и могли обратиться за помощью в случае непосредственной угрозы или опасности.

МОП. Домашние работники подвергаются многим рискам в сфере безопасности и гигиены труда, которым подвержены работники гостиниц и ресторанов и/или работники, осуществляющие уход и обслуживание (таким, как ожоги, порезы, падения, воздействие химических веществ, повторяющиеся травмы деформации, аллергия, стресс, сексуальные домогательства, насилие). Поэтому к домашним работникам следует также применять Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Протокол 2002 года к ней, и Конвенции 187 и 111.

с) *социальное обеспечение, включая охрану материнства?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 58. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 4. Бахрейн, Иордания, Малайзия, Саудовская Аравия.

Другие ответы: 5. Многонациональное Государство Боливия, Чешская Республика, Новая Зеландия, Сирийская Арабская Республика, Йемен.

Комментарии

Аргентина. Положения о защите материнства должны включать не только гарантии стабильности занятости, но также предусматривать выплату пособий по беременности и родам. Занятость должна быть гарантирована также в случае вступления работника в брак.

Австралия. См. вопрос 12 а).

Бельгия (CNT). См. вопрос 12 б).

Бельгия (SPF). См. вопрос 6 б).

Многонациональное Государство Боливия. В Боливии это предусмотрено законодательством, однако проблема заключается в практическом применении этих положений.

Колумбия. В качестве одного из основных условий обеспечения достойного труда в конвенции должно быть предусмотрено полное социальное страхование, включая охрану материнства и отцовства, право на соответствующие отпуска и получение соответствующих пособий. Никакие дополнительные преимущества, помимо предусмотренных положениями Трудового кодекса, не должны предоставляться домашним работникам, поскольку все работники находятся в равных условиях.

Эквадор. Хотя защита материнства имеет важнейшее значение, все другие аспекты социального обеспечения также важны для домашних работников. Рекомендация должна предусматривать конкретные механизмы для учета особого положения домашних работников, занятых у нескольких работодателей, и предоставлять им доступ к социальным пособиям.

Греция. Формулировка должна отражать национальные различия, касающиеся сферы охвата трудовых отношений, на которые должно распространяться социальное обеспечение, включая право на получение пособий.

Гватемала (ONAM). Нарушение права домашних работников на охрану материнства встречается чаще всего, потому что для трудоустройства требуется пройти тест на беременность.

Иордания. Следует провести исследование по этому вопросу, поскольку это будет налагать на работодателя дополнительное бремя с учетом того, что договор часто имеет ограниченный срок действия.

Латвия. Хотя защита материнства имеет важнейшее значение, все другие аспекты социального обеспечения также важны для домашних работников. Рекомендация должна предусматривать конкретные механизмы для учета особого положения домашних работников, занятых у нескольких работодателей, и предоставлять им доступ к социальным пособиям. Положительный шаг к достижению этой цели заложен в моделях, предусматривающих регулярную выплату справедливой заработной платы и некоторых социальных пособий домашним работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, и временным работникам, таких как системы сервисных чеков на обслуживание во Франции и в Бельгии).

Ливан. Необходимо применять принцип взаимности с учетом вопросов социального обеспечения трудовых мигрантов.

Непал. Оно должно быть таким же, как и для других наемных работников и включать пользование страховым фондом, медицинской страховкой, страхованием от несчастных случаев, охрану материнства и предоставление выходного пособия при прекращении трудового договора.

Нидерланды. Акт должен предоставить государствам-членам относительную свободу для учета исключительного положения частных работодателей при определении сферы охвата и элементов законодательства о социальном обеспечении в отношении домашних работников.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии домашние работники и самозанятые домашние работники могут иметь право на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в зависимости от их статуса занятости.

Никарагуа. Обычно работодатель увольняет беременных домашних работниц, которые остаются без всякой защиты. Это является актом дискриминации.

Португалия. В Португалии общий режим социального обеспечения распространяется также на домашних работников, хотя и с некоторыми особенностями.

Румыния. Необходимо включить охрану материнства.

Южная Африка. Акт должен предусматривать постепенное введение этих прав. Следует проявлять осторожность, чтобы не возлагать на государства-члены чрезмерное бремя, когда домашние работники не платят взносы в систему социального обеспечения в случае накопительных систем социального обеспечения.

Испания. Это предусмотрено в законодательстве Испании.

Суринам. Однако осуществление будет осложнено в связи с тем, что большинство домашних работников работают в нескольких местах. Иногда их статус неясен и позволяет считать их наемными работниками.

Сирийская Арабская Республика. Это должно зависеть от условий найма.

Таиланд. Это должно соответствовать законодательству каждого государства-члена. Оплачиваемый отпуск по беременности и родам должен предоставляться домашним работникам надлежащим образом с учетом условий занятости, которые могут отличаться от условий занятости других наемных работников.

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 12 а).

Уругвай. Законодательством Уругвая установлено, что к домашним работникам применяются все положения трудового права и все положения о социальном обеспечении.

Йемен. Хотя домашние работники должны пользоваться правом на охрану материнства; права в сфере социального обеспечения, связанные с окончанием срока найма, являются достаточными.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 8.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 1. MOP.

Комментарии

JCC (Иордания). Следует провести обширные исследования в области социального обеспечения домашних работников, поскольку период их работы зачастую ограничен, и такие положения создают дополнительное бремя для работодателей.

MOP. См. вопрос 12 а) в отношении понятия «как и все наемные работник» и вопрос 25.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, MOP.

Другие ответы: 2. CFTUI (Индия), СТМ (Мексика).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), FS (Бразилия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTI и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), CNV и FNV (Нидерланды), NIDWU (Непал), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, СТР и CUT (Перу), APL, FFW и TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO

(Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Хотя защита материнства имеет важнейшее значение, все другие аспекты социального обеспечения также важны для домашних работников. Рекомендация должна предусматривать конкретные механизмы для учета особого положения домашних работников, занятых у нескольких работодателей, и предоставлять им доступ к социальным пособиям.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTI и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), NIDWU (Непал), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Положительный шаг к достижению этой цели заложен в моделях, предусматривающих регулярную выплату справедливой заработной платы и некоторых социальных пособий домашним работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, и временным работникам, такие как системы сервисных чеков на обслуживание во Франции и в Бельгии).

ACTU (Австралия), ASTRADOMES (Коста-Рика), COSYGA и JOC (Габон), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция). Рекомендация должна предусматривать конкретные механизмы для учета особого положения домашних работников, занятых у нескольких работодателей, и предоставлять им доступ к социальным пособиям.

BILS (Бангладеш). Хотя охрана материнства имеет важнейшее значение, все другие аспекты социального обеспечения также важны для домашних работников.

FENATRAD (Бразилия). Это должно быть применимо и к временным работникам.

CLC (Канада). Она должна быть же, как это предусмотрено в отношении других работников, занятых на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени, и временных работников в соответствии с законодательством государств-членов и различными юрисдикциями в рамках федеративных государств.

CUT (Колумбия). Это – одно из основных условий достойного руда.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Следует также принять во внимание обстоятельства, в которых находятся работники из числа мигрантов, чтобы они могли пользоваться пенсиями по старости в странах их происхождения.

CTRN (Коста-Рика). Все работники без исключения и независимо от их занятости или профессии должны иметь право на социальное обеспечение как одно из прав человека.

DEOK (Кипр). В большинстве стран охрана материнства не распространяется на домашних работников, и работодатель и/или агентство по трудоустройству отправляют беременных женщин назад в свои страны.

CNUS (Доминиканская Республика). Все домашние работники должны иметь право на охрану материнства, даже если они работают на нескольких работодателей.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Следует предусмотреть специальные механизмы для учета особой ситуации, в которой находятся многие домашние работники, например занятые на условиях неполного рабочего времени у нескольких работодателей.

CFDT (Франция). Что касается развития системы оказания *персональных услуг* во Франции, мы выступаем за укрепление профессионализма работников в этом секторе. Необходимо принять во внимание вопрос о рабочем времени – часто с многочисленными перерывами – домашних работников, чтобы обеспечить им более высокую степень социальной защиты.

DGB (Германия). Защита материнства и все другие аспекты социального обеспечения. Особое внимание необходимо уделить работникам, занятым у нескольких работодателей на условиях неполного рабочего времени, а также рассмотреть системы сервисных чеков на обслуживание во Франции и в Бельгии.

GSEE (Греция). Учитывая особые условия труда, например проживание работников по месту службы и работа на условиях неполного рабочего времени у нескольких работодателей, и тот факт, что страхование не имеет обратной силы в случаях незарегистрированной и нелегальной занятости, следует применять специальные положения и механизмы, чтобы обеспечить доступ к пособиям по социальному обеспечению и регулярную оплату труда, а также законность трудоустройства.

CGTRA (Гондурас). Работающие женщины должны иметь право рожать в сертифицированных медицинских центрах и своевременно кормить грудью.

CFTUI (Индия). С практической точки зрения будет трудно обеспечивать охрану материнства. Домашние работники должны иметь возможность быть замененными другим работником на время отпуска.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Это должно включать возможность кормления грудью.

CISL (Италия). Это соответствует законодательству Италии.

UIL (Италия). Охрана материнства имеет большое значение, поскольку семьи не могут нести чрезмерную нагрузку и основное бремя берет на себя государство. В Италии система оплаты труда чеками введена недавно, и еще слишком рано давать ей оценки. В таких странах, как Италия, где практика использования нелегальных мигрантов для домашнего труда получила широкое распространение, эта мера, конечно, является недостаточной для легализации нелегального труда и обеспечения равного доступа домашних работников к социальным пособиям.

CTM (Мексика). Не каждый работодатель может предоставить такое пособие.

GECGT-FONT (Непал). Должно быть обеспечено выполнение минимальных требований по предоставлению пособий по болезни, компенсации за производственные травмы и охране материнства.

CNV (Нидерланды). Положительные шаги в этом направлении можно видеть в моделях, направленных на обеспечение регулярной выплаты справедливой заработной платы и некоторых социальных пособий домашним работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, и временным домашним работникам.

FNV (Нидерланды). Положительные шаги в этом направлении можно видеть в моделях, предусматривающих регулярную выплату справедливой заработной платы и некоторых социальных пособий домашним работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, и временным домашним работникам.

CS (Панама). Система социального обеспечения имеет важнейшее значение для домашних работников, поскольку они зачастую нанимаются на работу на временной основе и не имеют средств защиты. Кроме того, работодатели не платят взносы на их социальное обеспечение, поскольку они выдают этим работникам очень низкую заработную плату.

CUT (Перу). Что касается охраны материнства, они должны иметь такие же права как и другие наемные работники в соответствии с Конвенцией 2000 года об охране материнства (183).

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Это должно гарантироваться на основе национального или международного права и практики в зависимости от того, какая из норм является приоритетной. Это должно также включать пособия для отцов.

UGT-P (Португалия). Наряду с отпуском по беременности и родам очень важно принять во внимание и другие вопросы, касающиеся социального обеспечения. Пособия по социальному обеспечению должны предоставляться даже работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени и/или занятым у нескольких работодателей. Среди имеющихся примеров наилучшей практики в этой области можно назвать систему сервисных чеков на обслуживание во Франции, созданную для обеспечения справедливого вознаграждения и предоставления пособий по социальному обеспечению.

FEDUSA (Южная Африка). Домашний труд связан с физическим напряжением, и работницам необходимо восстановить силы после родов, прежде чем возобновить выполнение своих обязанностей.

ССОО (Испания). Что касается обеспечения социальной защиты в Испании, то основные различия по сравнению с другими видами зависимой занятости заключаются в отсутствии защиты домашних работников от безработицы, а выплаты по медицинской страховке в случае нетрудоспособности предоставляются только начиная с 29-го дня с даты начала болезни или получения травмы, в отличие от четвертого дня применительно к другим работникам (в случае общих, непроизводственных происшествий) или первого дня (в случае профессионального заболевания или производственной травмы). Кроме того, домашние работники не получают компенсации за производственные травмы, поэтому в случае нетрудоспособности на них распространяются только общие положения о медицинской помощи. Кроме того, в специальных системах социального обеспечения домашних работников величина базового вклада ограничена минимальным уровнем, устанавливаемым ежегодно и поэтому не зависящим от величины реальной заработной платой. Это отражается на нормативной базе, касающейся всех видов социальных пособий.

NTUF (Шри-Ланка). Не должно быть никаких проблем в связи с охраной материнства, поскольку рождение ребенка является очень редким случаем. Однако когда дело касается социального обеспечения, будет трудно воспользоваться Страховым фондом работников или Доверительным фондом работников по причинам, указанным в вопросе 9 а).

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Следует предусмотреть предоставление отпуска по болезни. Необходимо гарантировать доступ к информации об организациях, отстаивающих права работника, которые могут предоставить информацию и поддержку работникам (консультанты для трудящихся-мигрантов, организации по защите прав работников).

В. 13 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что работодатели должны предоставлять домашним работникам информацию об их условиях занятости, в частности:*

- a) имя и адрес работодателя;*
- b) тип работы, которую предстоит выполнять;*
- c) размеры вознаграждения, метод исчисления и периодичность выплаты;*
- d) нормальная продолжительность рабочего времени;*
- e) продолжительность действия контракта;*
- f) обеспечение питанием и жильем, если они предоставляются;*
- g) продолжительность испытательного срока, если он предусмотрен; и*
- h) условия репатриации, если она обеспечивается?*

a) имя и адрес работодателя;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Йемен.

Другие ответы: 4. Чешская Республика, Гватемала, Новая Зеландия, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Это основная информация, которую должен иметь каждый работник.

Австралия. См. вопрос 12 а).

Бразилия. Важно, чтобы эта информация была включена в официальный документ.

Чили. Контракт должен быть как можно более четким и включать все эти условия.

Колумбия. Должны быть включены четкие и точные сведения, касающиеся рабочего места.

Египет. Это позволит работникам пользоваться своими правами. Копия контракта должна также храниться у посредника.

Сальвадор. Это является необходимым требованием.

Гватемала (DPS). Да.

Гватемала (UMT). Да. Это должно быть включено в трудовой договор.

Гватемала (ОНАМ). Нет, в Гватемале для обеспечения безопасности работодателей достаточно указывать только их имена.

Иордания. Это позволяет работникам вести переписку со своими семьями и служит ориентиром при выходе из дома.

Малайзия. Это помогает защитить как домашних работников, так и их работодателей.

Мексика. Эта информация должна быть основополагающей для идентификации стороны трудового отношения и требовать соблюдения прав.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии отдельные договоры должны включать «имя соответствующего работодателя» и «указание места, где работник должен выполнять работу».

Никарагуа. Все эти условия должны быть включены в письменный трудовой договор.

Панама. Что касается условий работы, особое внимание должно быть уделено женщинам, находящимся в более уязвимом положении, например в случае беременности.

Перу. Предпочтительно указывать эту информацию.

Румыния. Достаточно указать стандартный принцип и добавить «в соответствии с национальным законодательством и практикой».

Южная Африка. Эта информация является особенно важной, когда необходимо определить место проживания в случае возникновения возможных конфликтов. Они должны быть частью необязательных положений конвенции, поскольку это налагает чрезмерное бремя на государства-члены в свете рассматриваемых подробных сведений.

Испания. Даже тогда, когда трудовой договор заключается в устной форме, его основные условия должны быть доведены до сведения работника.

Швейцария. Этот вопрос, как представляется, имеет значение, только если посредники определены и известны (см. вопрос 6 d)), а работник трудоустроен с помощью посредника или на основании подобных соглашений, но трудится не в доме работодателя.

Тунис. Домашние работники должны быть проинформированы обо всех условиях найма, в том числе о рабочем месте, до подписания контракта.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Информирование в письменной форме может быть связано с трудностями, например, когда работник и работодатель говорят на разных языках. Следует поощрять правительства в оказании необходимой помощи (например, в случае низкого уровня грамотности).

JCC (Иордания). Эта информация служит ориентиром, когда работник выходит из дома, и для указания адреса при переписке с родными.

EFC (Шри-Ланка). Хотя предоставление домашним работникам определенной информации в письменном виде может быть целесообразным, указанные сведения не представляют практической ценности.

MOP. Указание информации по одним пунктам представляется целесообразным, однако необходимость предоставления точных сведений по некоторым другим пунктам еще следует обсудить. Информацию, выходящую за рамки сведений, представляемых работникам общей категории, не следует предоставлять домашним работникам. Что касается проблем, возникающих при составлении контрактов в письменном виде, когда работодатель и работник говорят на разных языках или в случаях неграмотности, то следует поощрять правительства оказывать помощь заинтересованным лицам. Вопросы 13 и 38 следует рассмотреть совместно, и включить в норму лишь основные пункты.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос),

CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NTUC (Непал), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 1. GECGT-FONT (Непал).

Комментарии

СТА (Аргентина). Это позволит работнику безотлагательно предъявить претензию в случае нарушения условий контракта.

ВАК (Австрия). Норма могла бы базироваться на примере австрийского сервисного чека на обслуживание.

ONSL (Буркина-Фасо). Идентификация работодателя необходима особенно в судебных целях.

CGTRA (Колумбия). Это обязательно должно быть указано в контракте о работе по найму.

CMTC (Коста-Рика). Чтобы можно было оформить жалобу в случае нарушения условий контракта о работе по найму.

COSYGA, JOC (Габон). Это обеспечит соблюдение административных требований, включая выплату пособий по социальному страхованию; точно также работник должен сообщить свой адрес работодателю.

UNSITRAGUA (Гватемала). Контракт о работе по найму домашнего работника должен быть таким, как и во всех других секторах. Он должен содержать минимум данных, таких как идентификация сторон и рабочего места, размер заработной платы, условия труда (права и обязанности сторон). Копия должна быть направлена в министерство труда.

CGTRA (Гондурас). Это позволит работнику требовать соблюдения его прав, если и когда это потребуется.

JTUC-RENGO (Япония). Должны быть также указаны обязанности посредников.

GECGT-FONT (Непал). Это не следует включать в конвенцию, поскольку принятие этого положения как обязательного может иметь неблагоприятные последствия для работников.

NIDWU (Непал). Следует также указывать имя и адрес посредников.

CS (Панама). Все эти условия должны быть четко определены, чтобы избежать злоупотреблений. В Панаме большинство домашних работников приезжают из сельских районов и районов проживания коренного населения, нанимаются на работу на незаконных основаниях и подвергаются эксплуатации.

CUT (Перу). Контракт о работе по найму должен заключаться в письменной форме, и в него должны быть включены эти условия.

FNPR (Российская Федерация). Эти и другие условия, предусмотренные в национальном законодательстве, должны распространяться на домашних работников и быть указаны в трудовом договоре.

b) *тип работы, которую предстоит выполнять;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Бразилия.

Другие ответы: 3. Колумбия, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Австралия. См. вопрос 12 а).

Бразилия. Потому что можно упустить из виду ряд обязанностей и, следовательно, не включить их в перечень, а работник может понять, что он не должен их выполнять. Работник должен быть информирован о своих обязанностях при приеме на работу. Можно было бы предусмотреть испытательный срок для сторон, чтобы они могли познакомиться и проверить, насколько условия труда приемлемы для них.

Китай. Конвенция должна также предусматривать, что работодатели не могут в одностороннем порядке добавлять другие виды работ или увеличивать объем работы и интенсивность труда. Если домашние работники согласны с увеличением нагрузки на них, работодатели должны предоставить минимальные периоды отдыха и пропорционально увеличить заработную плату.

Колумбия. Определение работы, которую предстоит выполнять, является обязанностью обеих сторон.

Сальвадор. Это необходимо для обеспечения того, чтобы избежать возложения на работников дополнительных обязанностей.

Иордания. Это поможет работнику понимать, в чем заключаются его обязанности.

Малайзия. См. вопрос 13 а).

Мозамбик. Это позволит работнику отказаться от выполнения работ на условиях, навязываемых ему работодателем.

Непал. Работники будут в полной мере осведомлены о своих обязанностях, что позволит избежать недоразумений в отношении подлежащих выполнению типов работ на основании подписанного контракта и будет способствовать ясности в отношениях между работодателем и работником.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии закон требует составления отдельного соглашения, включающего «описание работы, которую предстоит выполнять работнику», а также требует от работодателя ведения платежных ведомостей и документов, фиксирующих продолжительность рабочего времени, включая вид работы, обычно выполняемой работником.

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Южная Африка. Это поможет определить виды работ, выходящих за рамки обязанностей домашних работников. Это должно быть частью необязательных положений конвенции (см. вопрос 13 а)).

Испания. См. вопрос 13 а).

Швейцария. Следует поощрять заключение письменных контрактов о работе по найму с указанием таких деталей.

Тунис. Это должно охватывать виды работы, указанные в вопросе 6 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 6. ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 1. CNI (Бразилия).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно быть предметом договоренности сторон.

HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP. Полное перечисление конкретных типов работ, подлежащих выполнению в домашнем хозяйстве, зачастую невозможно подготовить заранее, поскольку ситуация может постоянно меняться. Домашний труд настолько сложен и носит столь неопределенный характер, что расхождения в обобщениях неизбежны.

UPS (Швейцария). Однако определить тип работы довольно трудно. Может быть, легче указать типы работы, которые не должны выполняться.

MOP. См. вопрос 13 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE

(Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 1. GECGT-FONT (Непал).

Другие ответы: 1. CNT (Нигер).

Комментарии

СТА (Аргентина). Это будет способствовать сокращению случаев злоупотреблений.

ONSL (Буркина-Фасо). Это позволило бы справедливо оценивать и оплачивать труд.

CUT (Колумбия). Это должно включать кодекс поведения и практическое руководство.

COSYGA, JOC (Габон). Это помогло бы избежать недоразумений по поводу подлежащей выполнению работы. Можно предусмотреть типовой договор и приложение с перечислением видов работ.

UNSTRAGUA (Гватемала). См. вопрос 13 а).

CGTRA (Гондурас). Работник должен быть в состоянии оценить, сможет ли он выполнять возлагаемые на него обязанности. Это также важно для того, чтобы избежать чрезмерной нагрузки.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а).

CROC (Мексика). Перечень не должен быть исчерпывающим.

UNT (Мексика). Виды работ, не включенных в перечень, могут выполняться работником при его согласии.

GECGT-FONT (Непал). См. вопрос 13 а).

CNT (Нигер). Во избежание злоупотреблений работодатель должен перечислить подлежащие выполнению виды работ.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

NSZZ (Польша). Четкое определение таких условий до начала работы обеспечивает ясность и защиту как домашних работников, так и их работодателей.

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

NUDE (Тринидад и Тобаго). Это может ограничить или устранить конфликтные ситуации.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Работодателей необходимо обязать конкретно указывать, какую работу надлежит выполнять работникам, а какую *нет*, а также объем работы и продолжительность рабочего времени.

PIT-CNT (Уругвай). Должны быть указаны все виды работ.

с) размеры вознаграждения, метод исчисления и периодичность выплаты;

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 65. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Китай.

Другие ответы: 3. Чешская Республика, Новая Зеландия, Боливарианская Республика Венесуэла.

Комментарии

Аргентина. Размер вознаграждения должен быть зафиксирован в любом контракте о работе по найму. Государство должно установить минимальную заработную плату, а конвенция определить условия и периодичность выплаты.

Австралия. См. вопрос 12 а).

Китай. Следует соблюдать национальное законодательство и соответствующие положения международных конвенций. Согласно принципам недискриминации нет никакой необходимости принимать специальные нормативно правовые акты в отношении домашнего труда.

Египет. Чтобы трудящиеся могли планировать свою жизнь.

Сальвадор. Как и другие меры защиты заработной платы.

Гватемала (УМТ и ОНАМ). В контракте о работе по найму необходимо указывать размер заработной платы, дни и периодичность выплаты (два раза в месяц или ежемесячно), исчисляется ли заработная плата на почасовой, помесечной основе или по выполнению работ, и включает ли она питание и проживание.

Иордания. Это должно быть установлено в письменном виде, чтобы избежать недоразумений.

Малайзия. См. вопрос 13 а).

Мексика. Чтобы позволить компетентным органам определить размер любой возможной компенсации.

Новая Зеландия. Законодательство Новой Зеландии требует заключения индивидуальных контрактов о работе по найму, в которых «установлен размер заработной платы или оклада, выплачиваемого работнику» и которые включают «заработную плату, выплачиваемую работнику еженедельно, и метод исчисления».

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Южная Африка. Это имеет весьма важное значение при возникновении споров между сторонами. Должны быть частью необязательных положений конвенции (см. комментарий к вопросу 13 а)).

Испания. Законодательство Испании предусматривает применение к домашним работникам положений о минимальной заработной плате. Оно также регулирует вопросы, касающиеся способов и пределов выплаты натурой, увеличения заработной платы каждые три года, премий и периодичности выплат (которые должны производиться, по крайней мере, ежемесячно).

Швейцария. См. вопрос 13 б).

Боливарианская Республика Венесуэла. Размер вознаграждения не должен быть меньше размера минимальной заработной платы.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 13 а).

JCC (Иордания). Это должно быть составлено в письменном виде, чтобы избежать любых проблем.

EFC (Шри-Ланка), MOP. См. вопрос 13 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, MOP.

Комментарии

СТА (Аргентина). Оплата натурой в виде предоставления питания и жилья, как правило, приводит к злоупотреблениям, нарушающим положения о минимальной заработной плате. Крайне важно провести различие между вознаграждением и предоставлением питания и жилья и запретить оплату труда натурой. В соответствии с Конвенцией 95, периоды выплат должны быть регулярными с периодичностью раз в два месяца, если вознаграждение исчисляется на почасовой основе.

FENATRAD (Бразилия). Зарплата должна выплачиваться в денежной форме, и обе стороны должны иметь платежные квитанции.

ONSL (Буркина-Фасо). Это гарантирует прозрачность.

CGTRA (Колумбия). Контракт должен также устанавливать, может ли часть заработной платы выплачиваться натурой и размер этой части.

CUT (Колумбия). Эти положения должны соответствовать национальному законодательству.

CMTC (Коста-Рика). Это – минимальные сведения для включения в контракт о работе по найму.

COSYGA, JOC (Габон). Это должно быть включено в контракт о работе по найму.

UNSITRAGUA (Гватемала). Это должно быть зафиксировано при подписании контракта о работе по найму.

CGTRA (Гондурас). Должна быть также указана дата выплат.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а).

UNT (Мексика). Это должно распространяться, в первую очередь, на непостоянных работников. Что касается периодичности выплат, необходимо также указать место и форму оплаты.

GECGT-FONT (Непал). Это должно соответствовать национальному законодательству.

CNT (Нигер). Многим домашним работникам оплата труда осуществляется только за выполненную работу.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

PIT-CNT (Уругвай). Это должно включать увеличение заработной платы.

ZCTU (Зимбабве). Более подробные данные должны включать также любые поощрительные меры, премии или льготы, а также любые пособия на период болезни или беременности.

d) *нормальная продолжительность рабочего времени;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 1. Йемен.

Другие ответы: 4. Бразилия, Чешская Республика, Иордания, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Следует составлять график работы, в котором стороны могут на взаимной основе определить продолжительность рабочего времени, в зависимости от их потребностей.

Австралия. Однако это требование должно находиться в соответствии с национальным законодательством и практикой. Несмотря на то, что Австралия поддерживает права всех работников на твердую минимальную заработную плату, в стране могут возникнуть проблемы с соблюдением предписывающих норм по вопросам, которые в Австралии обычно согласовываются на уровне предприятий. Более целесообразно было бы включить подробные права в сфере занятости в рекомендацию. См. вопрос 12 а).

Бразилия. В Бразилии не существует ограничений на продолжительность рабочего времени для домашних работников, хотя такие ограничения являются одним из основных прав, позволяющих работнику распоряжаться по своему усмотрению своим отдыхом и досугом. Однако в особых случаях следует допускать гибкость в использовании рабочего времени и позволять компенсацию переработки отгулами или дополнительными выплатами.

Канада. В контракте о работе по найму должна быть разъяснена ситуация в случае возможного времени ожидания работы.

Чили. См. вопрос 13 а).

Китай. В силу особенностей и сложности домашнего труда рекомендуется разрешать сторонам проводить консультации с соответствующими организациями работодателей и работников для достижения консенсуса в отношении рабочего времени. Нежелательно предусматривать положения обязательного характера по этому вопросу.

Колумбия. Должны быть включены точные указания в отношении продолжительности рабочего времени, графика работы и сверхурочной работы.

Египет. Необходимо установить нормальное рабочее время при условии, что условия справедливы и не изнурительны для работника. Любое увеличение продолжительности рабочего времени должно сопровождаться повышением заработной платы.

Сальвадор. Важно избежать удлиненного рабочего времени и предоставить работнику время для отдыха.

Гватемала (UMT и ONAM). Продолжительность рабочего времени должна составлять восемь часов, и должны предоставляться перерывы для приема пищи.

Иордания. Определение нормальной продолжительности рабочего времени следует оставить на усмотрение каждого государства.

Малайзия. См. вопрос 13 а).

Мавритания. В связи с нерегулярным ритмом домашней работы можно предусмотреть, чтобы продолжительность рабочей недели не превышала 56 часов.

Непал. Это препятствует злоупотреблениям в отношении непрерывного рабочего времени домашних работников. Однако в связи с тем, что в Непале домашние работники, занятые на условиях полного рабочего времени, находятся в доме работодателя 24 часа в сутки в течение недели на протяжении всего года, нормальная продолжительность рабочего времени домашних работников должна регулироваться специальным законодательством.

Новая Зеландия. Законодательство Новой Зеландии требует заключения отдельных договоров, содержащих указание «об индивидуальных соглашениях в отношении продолжительности времени, в течение которого должен трудиться работник», о размере заработной платы и о графике работы с указанием, «с какого и по какое время работник должен трудиться каждый день, и рабочих дней работника в течение каждой недели».

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Южная Африка. См. вопрос 13 с).

Испания. Следует ограничить продолжительность рабочего времени (ежедневно, еженедельно и ежемесячно) и разграничить реальную продолжительность рабочего времени и продолжительность периода в режиме ожидания работы.

Швейцария. См. вопрос 13 b).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 5. ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 5. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), JCC (Иордания), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно быть оставлено на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOR. См. вопрос 13 а).

JCC (Иордания). Продолжительность рабочего времени должен определять работодатель, который организует работу в соответствии с нуждами семьи.

UPS (Швейцария). Эти данные должны предоставляться в увязке с информацией о периодах отдыха.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), СOTU-К (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), СНODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Другие ответы: 1. CNTG (Гвинея).

Комментарии

CNTB (Буркина-Фасо). Период нормального рабочего времени составляет 11 часов в день.

ONSL (Буркина-Фасо). Это позволяет осуществлять контроль со стороны компетентных органов.

CGTRA (Колумбия). Согласно законодательству Колумбии работники должны находиться на службе не более десяти часов в день.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 13 с).

GSEE (Греция). Должна быть указана продолжительность перерывов и еженедельного периода отдыха, как это предусмотрено национальным законодательством.

UNSITRAGUA (Гватемала). В силу конституционного принципа равенства перед законом нормальная продолжительность рабочего времени должна быть равной для всех работников и составлять восемь часов.

CNTG (Гвинея). Необходимо указывать периоды отдыха и согласованное время начала и окончания рабочего дня.

CGTRA (Гондурас). Это предотвратит случаи злоупотреблений в этой области.

CFTUI (Индия). Следует также отметить, что сверхурочная работа будет оплачиваться дополнительно.

HMS (Индия). Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать восьми часов.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а).

CROC (Мексика). Этот подход должен быть достаточно широким, чтобы охватить работников, проживающих и не проживающих по месту службы.

UNT (Мексика). Юридически она должна составлять восемь часов.

GECGT-FONT (Непал). См. вопрос 13 с).

NIDWU (Непал). Должны быть также указаны условия выполнения сверхурочной работы и соответствующее вознаграждение.

CNT (Нигер). Некоторые домашние работники не имеют периодов отдыха в течение дня и работают 24 часа в сутки.

CONATO (Панама). Продолжительность рабочего времени должна составлять восемь часов, как и для всех других работников.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Особое внимание следует уделить работникам, проживающим в доме работодателя, которые зачастую должны работать 24 часа в сутки, а также вопросу о неоплаченном сверхурочном времени, в течение которого работников часто просят продолжить работу (ежедневно по 15-20 минут, накапливающихся в течение недели).

е) продолжительность действия контракта;

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 65. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Бразилия.

Другие ответы: 2. Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Австралия. См. вопрос 13 d).

Бразилия. Продолжительность действия контракта должна быть предусмотрена только в случаях установления испытательного срока. Во всех остальных случаях контракт должен заключаться без ограничения срока действия.

Чили. См. вопрос 13 а).

Египет. В целях сохранения психологической, социальной и экономической стабильности положения работника продолжительность действия контракта должна быть согласована сторонами.

Гватемала (UMT и ONAM). Срок действия контракта должен составлять один год и быть возобновляемым по согласованию сторон.

Мавритания. Это должно быть установлено для срочных контрактов. В контрактах, заключаемых на неопределенный срок, следует предусматривать испытательный срок.

Маврикий. Для контрактов с ограниченным сроком действия.

Новая Зеландия. Законодательство Новой Зеландии допускает прием на работу на определенный срок по обоснованным причинам и на разумных основаниях.

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Южная Африка. См. вопрос 13 с).

Испания. Должны быть установлены общие правила при отсутствии договоренности сторон.

Швейцария. См. вопрос 13 в). Это целесообразно только в отношении срочных контрактов. Следует соблюдать максимальный срок в десять лет, как это предусмотрено законодательством Швейцарии.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 6. ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 1. CNI (Бразилия).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно регулироваться национальным законодательством и практикой.

HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP. См. вопрос 13 а).

JCC (Иордания). Желательно указывать в письменной форме. По истечении срока действия контракта он должен быть возобновлен, а продолжительность его действия должна быть установлена в соответствии с интересами обеих сторон.

UPS (Швейцария). Это должно распространяться только на срочные контракты. Что касается других контрактов, должны быть указаны сроки и условия предоставления отпусков.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE

(Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 1. GECGT-FONT (Непал).

Другие ответы: 4. UNSITRAGUA (Гватемала), CFTUI (Индия), SADSAWU (Южная Африка), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

СТА (Аргентина). Даже если контракты составлены без ограничения срока действия, то, за исключением случаев контрактов с испытательным сроком, работник должен быть полностью информирован о ситуации. В соответствии с Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) нельзя увольнять домашних работников без указания причины.

ÖGB (Австрия). В контрактах с определенным сроком действия следует указывать срок действия контракта и предусматривать испытательный период, в противном случае должны применяться положения, регулирующие сроки уведомления о прекращении трудовых отношений.

CGTRA (Колумбия). Необходимо также установить испытательный срок, поскольку, согласно законодательству Колумбии, любой контракт, заключенный в устной или письменной форме, считается бессрочным.

СМТС (Коста-Рика). Даже если контракты зачастую не предусматривают срока действия, эту информацию следует включать.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 13 с).

UNSITRAGUA (Гватемала). Контракт должен быть без ограничения срока действия и предусматривать двухмесячный испытательный период. Следует исключить практику нарушения положений контракта одной из сторон, однако прекращение трудовых отношений может допускаться по взаимной договоренности, если это оговорено в контракте. Если работодатель решает расторгнуть контракт без каких-либо разумных причин, он должен выплатить работнику компенсацию в соответствии с Трудовым кодексом.

CFTUI (Индия). Установить продолжительность действия контракта очень трудно, поскольку необходимо удовлетворить потребности обеих сторон.

HMS (Индия). Продолжительность действия контракта должна быть согласована сторонами и указана в контракте.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а).

СТМ (Мексика). Это предотвратило бы случаи отказа работниками продолжать работу без предварительного уведомления после получения займов или предоплаты.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

SADSAWU (Южная Африка). По истечении одного года контракт должен быть продлен или расторгнут с уведомлением за один месяц.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Он должен включать условия прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя и должен предусматривать направление уведомления о прекращении трудовых отношений любой из сторон за 2-4 недели.

PIT-CNT (Уругвай). Должны быть разрешены только контракты без ограничения срока действия. Следует указать особые ситуации, оправдывающие заключение временных контрактов (такие, как работа в загородном доме).

f) обеспечение питанием и жильем, если они предоставляются;

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 62. Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама,

Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 3. Албания, Нидерланды, Южная Африка.

Другие ответы: 3. Бразилия, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Следует предоставлять жилье работникам, проживающим по месту службы, а питание необходимо обеспечивать работникам, как проживающим, так и не проживающим в доме работодателя.

Австралия. См. вопрос 13 d).

Бразилия. В Бразилии обеспечение питанием, жильем, одеждой и санитарно-гигиеническими удобствами предназначено для повышения качества оказания услуг. По этой причине их стоимость нельзя вычитать из вознаграждения работника или включать в него.

Колумбия. Это будет зависеть от согласованных методов оплаты. Это должно быть частью вознаграждения натурой, а также соответствовать установленному процентному соотношению и соглашению между сторонами.

Египет. Такое обеспечение следует разрешить, если это согласовано между сторонами.

Сальвадор. Это должно быть частью трудового договора.

Гватемала (DPS). Это должно представлять собой определенную долю вознаграждения.

Гватемала (UMT и ONAM). Предоставление этих услуг имеет исключительно важное значение для домашних работников-мигрантов. Положения о питании и жилье должны быть включены в контракт о работе по найму: условия проживания должны быть достойными, а питание в достаточном количестве.

Мавритания. При условии, что работник согласился с этим и никаких вычетов из его зарплаты не предполагается.

Мексика. Например, в Мексике, в случае предоставления работодателем питания и жилья, из заработной платы вычитается 50%.

Непал. Работодатели обязаны предоставлять домашним работникам, занятым на условиях полного рабочего времени, которые в Непале находятся в одном доме с работодателем 24 часа в сутки в течение недели на протяжении всего года, безопасное индивидуальное жилье и питание хорошего качества, приготовленное в надлежащих санитарно-гигиенических условиях. Расходы на эти удобства не должны вычитаться из их вознаграждения, размер которого должен быть указан в контракте о работе по найму. Обеспечение жильем и питанием работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, должно зависеть от согласия работодателя и не должно быть обязательным.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии стороны могут договориться о любых законных условиях по своему усмотрению.

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Южная Африка. Очень трудно определить термин «питание», поскольку в государствах-членах и даже в различных регионах одного государства его понимают по-разному. Однако обеспечение жильем должно рассматриваться как часть договорных обязательств сторон.

Испания. Следует уточнить, подразумевает ли это оплату натурой.

Швейцария. См. вопрос 13 б).

Тунис. Необходимо также указать последствия выдачи этих пособий в натуральном выражении для исчисления заработной платы.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 6. CNI (Бразилия), И I (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), JCC (Иордания), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP. См. вопрос 13 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 1. GECGT-FONT (Непал).

Другие ответы: 4. UNSITRAGUA (Гватемала), СТМ (Мексика), NTUC (Непал), CNT (Нигер).

Комментарии

СТА (Аргентина). Необходимо предоставлять достойное жилье и питание в достаточном количестве и не приравнивать их к вознаграждению, а их стоимость не должна вычитаться из вознаграждения работника или рассматриваться как оплата натурой.

CGTRA (Колумбия). Кроме того, следует указывать их стоимость. В Колумбии стоимость этих удобств не должна превышать 30% минимальной заработной платы.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 13 с).

GSEE (Греция). Следует четко указать, что питание и жилье должны быть обеспечены в случае проживания работника по месту службы.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Должно быть четко определено, что питание и жилье не являются частью вознаграждения, но представляют собой часть прав работников, если иное не согласовано сторонами.

CGTRA (Гондурас). Не должно существовать дискриминации в отношении качества питания.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а).

CTM (Мексика). Следует указать, что именно включено в питание.

NIDWU (Непал). Питание должно быть хорошего качества и приготовлено в надлежащих санитарно-гигиенических условиях, а жилье – безопасным и индивидуальным, чтобы обеспечить неприкосновенность частной жизни работника.

NTUC (Непал). Это должно быть определено заранее.

CNV (Нидерланды). Включая расходы на питание и жилье.

CNT (Нигер). В Нигере большинство домашних работников – это сезонные работники, которые проживают в течение рабочего сезона в доме работодателя и получают питание и жилье.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

SADSAWU (Южная Африка). Предоставляемые продукты питания не должны включать остатки еды или не употребленную ранее пищу. Взамен работнику могут быть предоставлены наличные средства для приобретения пищевых продуктов.

CSTT (Того). Однако это положение может быть факультативным.

g) *продолжительность испытательного срока, если он предусмотрен;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 62. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Мавритания, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 5. Бразилия, Чешская Республика, Мексика, Непал, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Испытательный срок не должен превышать трех месяцев.

Австралия. См. вопрос 13 d).

Бразилия. Испытательный срок важен для оценки квалификации работника и его личного поведения.

Чили. См. вопрос 13 а).

Китай. Конвенция должна предусматривать, чтобы работодатели и домашние работники сами принимали решение о периоде и продолжительности испытательного срока, однако его продолжительность не должна устанавливаться в нарушение соответствующих положений национального законодательства.

Эквадор. См. пункты а)-g) вопроса 13. Контракты должны заключаться в письменной форме, и в них должны быть включены все эти условия.

Сальвадор. Важно установить четкие правовые ограничения в этом отношении.

Гватемала (UMT и ONAM). Это имеет большое значение для обеих сторон.

Иордания. Испытательный срок не должен превышать трех месяцев.

Латвия. Следует обратить особое внимание на условия прекращения трудовых отношений, особенно в случае домашних работников, проживающих по месту службы. Этот вопрос должен рассматриваться в рекомендации (см. вопрос 52), однако соответствующие принципы должны быть закреплены в конвенции, чтобы избежать ситуаций, допускающих злоупотребления.

Непал. В Непале испытательный срок уже применяется в формальном секторе, но его следует также ввести и в сфере домашнего труда.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии назначение и продолжительность испытательного срока является предметом соглашения между сторонами.

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Португалия. Испытательный срок чрезвычайно важен в сфере домашнего труда, а определение его продолжительности следует оставить на усмотрение национального законодательства.

Южная Африка. Споры в отношении продолжительности испытательного срока происходят довольно часто. Этот вопрос должен быть охвачен необязательными положениями конвенции (см. комментарий к вопросу 13 а)).

Испания. В Испании трудовое отношение должно устанавливаться по истечении испытательного срока в 15 дней.

Швейцария. См. вопрос 13 б).

Сирийская Арабская Республика. Продолжительность испытательного срока должна составлять три месяца.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP. См. вопрос 13 а).

JCC (Иордания). Три месяца при условии, что этот период не рассматривается как часть срока действия контракта.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 117. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика),

CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FK TU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEK RIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), C TM (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADS AWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 6. KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), GECGT-FONT (Непал), NTUF (Шри-Ланка), PIT-CNT (Уругвай).

Другие ответы: 2. UNSITRAGUA (Гватемала), NTUC (Непал).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), AKAVA, SAK и STTK (Финляндия), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FK TU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEK RIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CNV и FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), CCOO и UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Следует обратить особое внимание на условия прекращения трудовых отношений, особенно в случае домашних работников, проживающих по месту службы. Этот вопрос следует рассматривать в рекомендации (см. вопрос 52), однако соответствующие принципы должны быть закреплены в конвенции, чтобы избежать ситуаций, допускающих злоупотребления.

CTA (Аргентина). Работник должен быть также проинформирован о своих правах, установленных на период испытательного срока, причем это следует сделать в первый день работы.

BILS (Бангладеш). Следует уделить внимание условиям прекращения трудовых отношений, особенно для домашних работников, проживающих по месту службы.

FENATRAD (Бразилия). В соответствии с законодательством Бразилии продолжительность испытательного срока должна быть указана в трудовой книжке, а права домашних работников должны быть гарантированы с начала испытательного срока.

CNTB (Буркина-Фасо). Продолжительность испытательного периода должна составлять 15 дней.

CMTC (Коста-Рика). См. вопрос 13 f).

STRN (Коста-Рика). Следует уделить внимание условиям прекращения трудовых отношений, поскольку работников часто увольняют по истечении трех месяцев – работодатель не обязан включать их в систему социального обеспечения, – а затем вновь нанимают для выполнения другой временной работы.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 13 c).

DGB (Германия). Особое внимание должно быть уделено защите работников от увольнения, особенно домашних работников, проживающих в доме работодателя. Более подробно этот вопрос должен быть прописан в рекомендации (см. вопрос 52).

GSEE (Греция). Испытательный срок должен быть кратким, чтобы защитить работников от злоупотреблений. Оценить качество работы по дому можно достаточно быстро.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Это соответствует положениям большинства национальных законов о труде. Идеальная продолжительность могла бы составлять два месяца.

CGTRA (Гондурас). Чтобы дать сторонам возможность узнать друг друга.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). В этом нет необходимости.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а). Что касается домашних работников, проживающих в помещениях, предоставляемых работодателем, особого внимания требуют «условия прекращения занятости» (см. вопрос 52), основные принципы должны быть включены в конвенцию.

CTM (Мексика). Это положение должно быть включено, пока это не влечет финансовых расходов со стороны работодателя. Четыре дня достаточно.

UNT (Мексика). В контракте следует оговорить срок не более 15 дней, подлежащих оплате.

NIDWU (Непал). Следует обратить внимание на условия прекращения трудовых отношений, особенно в случае домашних работников, проживающих по месту службы.

NTUC (Непал). Это зависит от типа работ. Продолжительность испытательного срока должна быть указана, если продолжительность выполнения работы не оговорена.

CONATO (Панама). Было бы достаточно одного месяца.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

SADSAWU (Южная Африка). Испытательный срок должен составлять, по крайней мере, один месяц, поскольку работодатель и работник должны научиться взаимодействовать друг с другом.

NTUF (Шри-Ланка). Такое положение не требуется.

CSTT (Того). Испытательный срок позволяет работодателю оценить уровень квалификации работника, а работнику определить условия труда.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Испытательный срок означает для работника период повышенной уязвимости к эксплуатации, и должно быть понятно, что он не требуется.

PIT-CNT (Уругвай). В сфере домашнего труда не должно быть испытательных сроков.

h) *условия репатриации, если она обеспечивается?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 65.

Да: 57. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Таиланд, Тунис, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Эквадор.

Другие ответы: 7. Бразилия, Чешская Республика, Непал, Новая Зеландия, Польша, Португалия, Испания.

Комментарии

Албания. Работодатель должен обеспечить репатриацию, за исключением случаев, когда трудовой договор был прекращен без предварительного уведомления со стороны работника.

Австралия. См. вопрос 13 d).

Бельгия. Репатриация должна распространяться только на домашних работников, которые сопровождают своих работодателей в зарубежной стране или которые были направлены работодателем в зарубежную страну.

Бразилия. Всегда, когда прием на работу домашнего работника предполагает его переезд из другой местности, работодатель обязан покрыть расходы по его возвращению домой.

Чили. См. вопрос 13.

Китай. В конвенции должно быть также предусмотрено, что работодатели обязаны доказать законность и целесообразность репатриации и заранее информировать домашних работников о том, что они будут репатрированы.

Колумбия. В соответствии с международным и национальным законодательством это положение должно применяться, если вопрос касается торговли людьми. Это следует рассмотреть в конвенции в качестве отдельного вопроса.

Хорватия. Работодатели должны также информировать домашних работников об оплачиваемом отпуске и медицинском страховании.

Сальвадор. Это необходимо для безопасности трудоустройства домашних работников-мигрантов.

Финляндия. Если условия репатриации согласованы между сторонами согласно национальному законодательству или практике.

Иордания. Это положение должно применяться при условии, что контракт заключен на срок не менее двух лет.

Латвия. Меры по репатриации должны применяться без финансовых последствий для работника. См. вопрос 28.

Малайзия. Следует также уделить внимание условиям прекращения трудовых отношений с особым акцентом на домашних работников, проживающих в доме работодателя. Во избежание случаев злоупотреблений в конвенцию следует включить основные принципы.

Непал. Работники, которые не выдержали испытательный срок либо уволены или срок занятости которых истек, должны быть репатрированы без затрат с их стороны.

Нидерланды. Это относится к легальной занятости. Нелегальные работники подлежат депортации, расходы на которую несет, как правило, государство. См. вопросы 28 и 56 а).

Новая Зеландия. Мигранты, как правило, не приезжают в Новую Зеландию для выполнения домашнего труда, который является сектором, где отсутствует дефицит работников этой сферы. По закону, временные мигранты обязаны покинуть Новую Зеландию (за свой счет), если они не имеют законного иммиграционного статуса.

Никарагуа. См. вопрос 13 а).

Панама. См. вопрос 13 а).

Перу. См. вопрос 13 а).

Польша. Да, на условиях, применяемых в индивидуальном порядке к конкретным лицам; нет, согласно обычно принятым условиям, предусмотренным, например, в договоре, заключенном между направляющим и принимающим государствами.

Португалия. Не следует обязывать работодателей покрывать расходы на репатриацию домашних работников-мигрантов, поскольку обязательные правила отличаются от договорных обязательств. Однако встречаются различные ситуации, требующие индивидуального подхода.

Словения. Положения Директивы 2008/115/ЕС Европейского парламента и Совета ЕС об общих стандартах и процедурах в государствах-членах в отношении возврата незаконно пребывающих граждан третьих стран. Что касается граждан стран ЕС, то следует применять положения Директивы 2004/38/ЕС относительно прав свободного передвижения и проживания граждан ЕС и членов их семьи на территории стран-членов ЕС.

Южная Африка. Если иностранный домашний работник должен быть репатрирован, то условия определяются в соответствии с национальным законодательством, политикой и практикой. Это должно быть частью необязательных положений конвенции (см. вопрос 13 а)).

Испания. Этот вопрос должен решаться правительствами.

Швейцария. См. вопрос 13 б). Вопрос о репатриации довольно сложный. Важно, чтобы работодатель, приглашающий трудящегося-мигранта в страну, участвовал в расходах на репатриацию работника. Однако работодатели не могут обязать бывшего работника, который желает осуществлять приносящую доход деятельность в стране пребывания, вернуться в страну происхождения. Вопрос о репатриации зачастую стоит более остро перед государством, в котором находится работник (миграционная политика), чем перед работодателем.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 9.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 2. EFC (Шри-Ланка), МОР.

Комментарии

ANDI (Колумбия). В случае трудовых споров это может оказаться полезным для обеих сторон.
EFC (Шри-Ланка), МОР. См. вопрос 13 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), БАК (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 2. GECGT-FONT (Непал), PIT-CNT (Уругвай).

Другие ответы: 3. ÖGB (Австрия), СТМ (Мексика), СТGP (Португалия).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), LO-Norway (Норвегия), CUT-A (Парагвай), PWF (Пакистан), CATP, СТР и CUT (Перу), NSZZ (Польша), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Бесплатно для работника. См. вопрос 28.

СТА (Аргентина). Однако важно и то, чтобы, согласно Конвенции 143, работник не лишился своего статуса резидента из-за потери работы.

ACTU (Австралия). Репатриация должна осуществляться бесплатно для работника.

BAK (Австрия). Следует обеспечить, чтобы статус резидента мигрантов давал им возможность отстаивать свои трудовые права в суде. Кроме того, положения, которые приостанавливают действие срока исковой давности, по истечении которого иск уже не может быть подан, должны позволять отстаивать права и на более поздних этапах.

ÖGB (Австрия). Термин «*Heimschaffung*» (репатриация) в тексте на немецком языке следует заменить словом «*Heimreise*». Репатриацию можно было бы обеспечивать с использованием средств работодателя, переводимых перед началом трудового отношения на депозит (например, в соответствующее государственное учреждение) для последующего покрытия расходов на репатриацию. Средства могут быть возвращены работодателю, если репатриация не осуществляется.

FENATRAD (Бразилия). Эти положения, а также размер соответствующих расходов, покрываемых работодателем, в случаях как эмиграции, так и иммиграции, должны быть указаны в трудовом договоре или в трудовой книжке «*Carteira*».

ONSL (Буркина-Фасо). Репатриация должна осуществляться бесплатно для работника.

CGTRA (Колумбия). Это обязанность государства. Ни при каких обстоятельствах мигранты не должны покрывать расходы на репатриацию.

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 13 f).

СТRN (Коста-Рика). Репатриация не должна никогда осуществляться за счет работника.

COSYGA, JOC (Габон). См. вопрос 13 с).

DGB (Германия). Репатриация должна осуществляться бесплатно для домашнего работника (см. вопрос 28).

UNSTRAGUA (Гватемала). Чтобы предотвратить репатриацию на почве ксенофобии или из желания уклониться от выполнения трудовых обязательств.

CNTG (Гвинея). Эти условия должны быть определены заранее.

CGTRA (Гондурас). В случае законного прекращения трудового договора расходы на репатриацию должен нести работодатель.

CGIL (Италия). Следует подчеркнуть, что репатриация никогда не является автоматической в связи с прерыванием или прекращением трудовых отношений.

CISL (Италия). Работник должен иметь возможность свободно вернуться в свою страну, когда он/она этого пожелает. В случае репатриации, если это не является ежегодным отпуском, никакая специальная компенсация не должна быть ему/ей предоставлена.

JTUC-RENGO (Япония). См. вопрос 13 а).

SEKRIMA (Мадагаскар). Особенно для домашних работников-мигрантов.

СТМ (Мексика). Это – чувствительный аспект, и его следует досконально изучить для предотвращения торговли людьми.

UNT (Мексика). Соответствующие расходы должны покрываться за счет работодателя или посредника (но не работника или государства).

NIDWU (Непал). Репатриация должна осуществляться бесплатно для работника.

CNV (Нидерланды). Следует также включить вопрос о расходах на репатриацию.

CS (Панама). См. вопрос 13 а).

CUT (Перу). См. вопрос 13 а).

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Контракт должен быть в письменной форме на языке, который понимает домашний работник; кроме того, работнику должно быть предоставлено достаточно времени

для рассмотрения контракта, изучения информации и получения консультационных услуг до его подписания; он должен быть подписан до того, как домашний работник отправится к месту службы. Условия занятости должны включать контактные данные как домашнего работника, так и работодателя, предусматривать дополнительное вознаграждение за специальные навыки, предоставлять компенсацию и гарантии для домашнего работника в случае изменения места расположения работодателя и устанавливать условия немедленного расторжения контракта с указанием справедливых оснований для прекращения действия контракта, включая злоупотребления или неминуемую угрозу для жизни работника. Они также должны определять правопритязания (такие как сверхурочные работы, зарплата за 13-й месяц, выплата работодателем взноса в систему социального обеспечения и медицинского страхования), как это предусмотрено законами страны или конвенцией, в зависимости от того, положения каких актов являются более благоприятными для работника, и обязательства работодателей зарегистрировать домашнего работника в соответствующих государственных органах, регулярно информировать соответствующие органы о положении домашнего работника и предоставлять работникам беспрепятственный доступ к средствам связи.

CGTRAP (Португалия). Условия репатриации должны быть сообщены работнику не только в устной, но и в письменной форме.

UGT-P (Португалия). Без ущерба для работника.

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 13 а).

SADSAWU (Южная Африка). Репатриация должна осуществляться бесплатно для работника.

NTUF (Шри-Ланка). Это положение должно относиться к трудовым мигрантам.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Работники должны иметь выбор, возвращаться на родину или нет. Работодатель не должен иметь право депортировать работника и должен покрыть расходы на репатриацию. Должно запрещено изымать паспорт и другие проездные документы работника для хранения.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Этот аспект требует более глубокого анализа, поскольку решение вопроса о репатриации или нерепатриации не зависит от работника.

В. 14 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были защищены от всех форм злоупотреблений и домогательств, включая физическое насилие, оскорбление словом, сексуальные домогательства и меры психического воздействия?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 2. Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Это существенно важно, потому что домашние работники – с учетом того, где они работают, – подвергаются злоупотреблениям и домогательствам чаще, чем другие работники.

Бельгия. Это особенно важно в связи с тем, что от жестокого обращения и домогательств страдают молодые работники (чаще всего девушки). Трудовые мигранты являются еще более уязвимыми, поскольку они являются иностранцами, проживающими в доме своего работодателя.

Бразилия. Это – вопрос человеческого достоинства, и это необходимо в целях содействия достойному труду.

Чили. Особо следует упомянуть о сексуальных домогательствах и других видах злоупотреблений на рабочем месте, которые представляют собой неприемлемые формы насилия.

Китай. Акт должен содержать положения, касающиеся понятия и запрещения сексуального домогательства и применения мер наказания. В связи с изолированным и частным характером домашнего труда и относительно низким уровнем образования, домашние работники не имеют достаточных знаний и возможностей для самозащиты, и они более уязвимы к сексуальным домогательствам, чем другие работники.

Колумбия. Эти меры должны быть такими же, как и в отношении других работников, подвергающихся тем же видам риска, и не допускать дискриминации домашних работников. Все работники без исключения имеют право на достойный труд.

Коста-Рика. В конвенции следует также установить, что эти аспекты регулируются законодательством государств-членов, поскольку в большинстве стран Латинской Америки домашние работники подвергаются сексуальным домогательствам и другим формам злоупотреблений на рабочем месте.

Хорватия. Это должно быть предусмотрено в национальном законодательстве.

Гватемала (УМТ). Укрепление этих принципов может быть полезным для привлечения внимания к сексуальным злоупотреблениям.

Гватемала (ОНАМ). Важно обеспечить соблюдение законодательства и поощрять практику подачи жалобы в случае нарушения прав работника.

Малайзия. Домашние работники особенно уязвимы в этом отношении.

Мексика. Акт должен предусматривать предотвращение сексуальных домогательств и наказание за эти деяния, а также гарантировать жертвам получение помощи.

Непал. Такие меры могут включать регистрацию домашних работников в местных органах власти для осуществления контроля над условиями их жизни и труда, механизмы подачи жалоб домашними работниками в случаях несправедливого обращения и предоставление бесплатных юридических услуг в случае возникновения споров.

Новая Зеландия. Законодательство Новой Зеландии предусматривает конкретные права и процедуры для работников, которые могут подвергаться злоупотреблениям на расовой основе и сексуальным домогательствам.

Никарагуа. Поскольку национальные и международные исследования показали, что они являются жертвами сексуальных домогательств, физического насилия, психического воздействия и оскорбления словом.

Панама. Он должен также охватывать злоупотребления в отношении личного имущества.

Польша. Работники должны быть защищены обычно применяемыми правовыми положениями и мерами профилактики и поддержки.

Испания. Было бы целесообразно предусмотреть конкретные положения по этому вопросу в силу характерных для домашнего труда обстоятельств.

Швейцария. Если трехсторонние участники согласятся объявить о применении существующих актов МОТ (см. вопрос 3), то вряд ли будет необходимо вводить специальные положения и усиливать меры защиты.

Тунис. Это необходимо в связи с исключительными условиями совместного проживания, в которых выполняется домашний труд.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 9.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 2. HUP (Хорватия), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Формулировка неясна и нуждается в уточнении (например, необходимо уточнить термин «все формы»).

UPS (Швейцария). Такие меры трудно применить.

MOP. Защита от насилия, запугивания и угроз является важным вопросом применительно ко всем типам работ. Работодатели не согласны с использованием терминов «злоупотребление» и «домогательство». Слова «все формы» и «включая» следует удалить. Неясно, чем существенным они могут дополнить те или иные нормы. Формулировки понятий должны быть исчерпывающими и не допускающими двусмысленного толкования. Кроме того, следует принять во внимание понятие национального законодательства и национальной практики. Непонятно, применимо ли на национальном уровне понятие «оскорбление словом», которое не несет признаков дискриминации. Акт может также содержать некоторые указания в отношении того, какие «меры» необходимо будет принять ратифицировавшим акт государствам. Они могли бы включать создание механизмов рассмотрения жалоб и предоставления услуг, сети контактных и консультационных пунктов, а также внедрение передовой практики и укрепление мер общественной безопасности применительно к домашним работникам в странах, в которых необходимые услуги уже существуют.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), СТС (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, MOP.

*Другие ответы: 1. CGTRA (Гондурас).***Комментарии**

СТА (Аргентина). Это имеет важное значение, особенно в отношении работников, проживающих по месту службы, которые чаще подвергаются злоупотреблениям.

ONSL (Буркина-Фасо). Домашние работники уязвимы к различного рода домогательствам.

CGTRA (Колумбия). Должна предоставляться такая же защита, как и всем остальным работникам.

СМТС (Коста-Рика). Это запрещение должно быть включено в трудовой договор.

СТРН (Коста-Рика). Это запрещение должно распространяться на проявление ксенофобии по отношению к трудовым мигрантам.

DEOK (Кипр). Во многих случаях женщины, работающие в качестве домашних работниц, сталкиваются с различного рода домогательствами, и они должны быть защищены от этого.

CFDT (Франция). См. вопрос 24.

DGB (Германия). В таких случаях домашние работники должны иметь возможность прекращать трудовые отношения без уведомления и без какого-либо финансового ущерба для себя (отсутствие договорных штрафов за несоблюдение сроков уведомления).

UNSTRAGUA (Гватемала). Это – одно из наиболее часто встречающихся видов злоупотреблений, которым подвергаются домашние работники; такие злоупотребления скрыты в связи с рабскими условиями труда этих людей и являются проявлением мужской агрессивности. Если работник был уволен в результате подачи жалобы в связи с этими правонарушениями, то ему должна быть выплачена компенсация. Инспекции труда должны принимать меры для предотвращения таких правонарушений.

CGTRA (Гондурас). Должны быть созданы государственные органы, ответственные за защиту прав домашних работников-мигрантов.

CFTUI (Индия). Такого рода злоупотреблениям подвергается большинство домашних работников, особенно женщины.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Это необходимо в связи с тем, что рабочее место находится вне системы государственного надзора.

UIL (Италия). В связи с тем, что в некоторых странах, например в Италии, закон содержит специальные положения, направленные на борьбу с этими серьезными формами злоупотреблений, важно не только еще раз назвать эти понятия, но и укрепить меры наказания за такие преступления.

JTUC-RENGO (Япония). Жертвы домогательств должны иметь право требовать компенсации.

SEKRIMA (Мадагаскар). Это необходимо потому, что домашние работники имеют более низкий статус и не рассматриваются как обычные работники или их труд не оплачивается как труд обычных работников. Такой низкий социальный статус обуславливает применение жестокого обращения и запугивания.

СТМ (Мексика). Это положение должно также защищать работодателя (поскольку могут быть случаи, когда работодателем является женщина, а работником – мужчина).

UNT (Мексика). Это имеет важное значение, особенно в отношении домашних работниц.

FNV (Нидерланды). В связи с тем, что домашние работники весьма уязвимы к этим формам злоупотреблений, очень важно принять специальные меры для их защиты.

CNT (Нигер). Такие злоупотребления встречаются в повседневной жизни домашних работников в Нигере.

CONATO (Панама). Необходимо уважать достоинство каждого человека.

CS (Панама). Имея низкий уровень образования, домашние работники страдают от этих форм злоупотреблений.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). В акте следует установить, что изъятие личных документов и предметов, а также ограничение в общении являются запрещенными формами злоупотреблений.

FEDUSA (Южная Африка). Незаконное лишение свободы также является злоупотреблением.

NTUF (Шри-Ланка). Это абсолютно необходимо, поскольку трудящиеся-мигранты, особенно женщины, очень часто подвергаются различного рода домогательствам.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Должны быть приняты национальные законы и созданы механизмы для осуществления контроля и мониторинга, а также обеспечения применения правовых норм.

UGTT (Тунис). Злоупотребления должны быть наказаны с применением штрафных санкций.

МОП. В случаях злоупотреблений, указанных в этом вопросе, конвенция должна предусматривать возможность немедленного расторжения контракта в одностороннем порядке по инициативе домашнего работника без каких-либо обязательств по выполнению требований контракта, но с сохранением обязанности работодателя выполнять его договорные обязательства и соблюдать национальное законодательство и нормативно-правовые акты, а также коллективные договоры, где это применимо.

- V. 15** *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно обеспечить, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате, там, где такие положения действуют?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 59. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 4. Бахрейн, Иордания, Мозамбик, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 3. Китай, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Минимальная заработная плата должна быть установлена в соответствии с различными категориями домашних работников и продолжительностью рабочего времени.

Австралия. См. вопрос 12 а).

Многонациональное Государство Боливия. Хотя на практике выплаты минимальной заработной платы зависят от особенностей каждого домашнего хозяйства.

Бразилия. Это минимальное требование, чтобы рассматривать домашних работников наравне со всеми другими работниками.

Китай. Условия и характер работы, выполняемой домашними работниками, различны в каждом домашнем хозяйстве. Трудно установить четкие и тщательно проработанные нормы в отношении минимальной заработной платы.

Эквадор. Цель должна заключаться в установлении единых требований в отношении минимальной заработной платы для домашних работников и общего уровня минимальной заработной платы, если таковой применяется.

Эквадор. В странах, где минимальная заработная плата устанавливается в зависимости от профессии, должны быть приняты специальные меры для обеспечения того, чтобы навыки и обязанности, связанные с выполнением домашней работы, а также условия, в которых выполняется эта работа, оценивались без дискриминации по признаку пола и с учетом того, что работа по дому часто недооценивается.

Финляндия. Следует признать, что минимальная заработная плата устанавливается на основании механизмов определения национальной минимальной заработной платы. Не следует требовать принятия законодательства в отношении минимальной заработной платы как такового, поскольку это может повлиять на предварительные условия для ратификации.

Греция. Однако особые условия, в которых находятся работники, проживающие по месту службы, не влияют на определение минимальной заработной платы. Поэтому в Греции заработная плата работников с проживанием по месту службы подлежит согласованию между сторонами. Если они этого не делают, то применяются тарифные ставки заработной платы.

Гватемала (DPS). Вместе с тем, следует учитывать долю, соответствующую стоимости питания и проживания.

Гватемала (УМТ). Минимальную заработную плату должна устанавливать совместная комиссия с учетом экономического положения домашних работников.

Иордания. Этот вопрос следует оставить на усмотрение каждого государства.

Латвия. В странах, где минимальная заработная плата устанавливается в зависимости от профессии, должны быть приняты специальные меры для обеспечения того, чтобы навыки и обязанности, связанные с выполнением домашней работы, а также условия, в которых выполняется эта работа, оценивались без дискриминации по признаку пола и с учетом того, что работа по дому часто недооценивается.

Ливан. Минимальная заработная плата должна охватывать оплату натурой, например за питание, жилье и медицинское обслуживание.

Малайзия. Домашним работникам, как правило, недоплачивают.

Черногория. По сравнению с другими секторами занятости домашним работникам недоплачивают, и на них не распространяется действующее трудовое право, включая требования в отношении минимальной заработной платы.

Мозамбик. Могут иметь место случаи, когда работодатели сами не получают минимальной заработной платы. В этом случае они будут не в состоянии предоставить работнику минимальную заработную плату, если не будет установлен минимальный уровень оплаты труда домашних работников.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии домашние работники в возрасте старше 16 лет, нанятые через третью сторону, могут квалифицироваться как «домашние работники» и, следовательно, иметь право на минимальную заработную плату. Домашние работники, устроившиеся на работу самостоятельно как независимые подрядчики, могут самостоятельно вести переговоры об их заработной плате.

Никарагуа. В Никарагуа положения о минимальной заработной плате к домашним работникам применяются. Включение этого аспекта в конвенцию способствовало бы укреплению применения этих положений.

Оман. Следует принимать во внимание уровень жизни в каждой стране.

Перу. Было бы целесообразно установить нормированную минимальную заработную плату для домашних работников на основе анализа норм заработной платы, установленных каждым государством-членом.

Польша. При условии, что работники выполняют свою работу в рамках трудового отношения.

Португалия. В Португалии к домашним работникам применяются общие нормы минимальной заработной платы.

Южная Африка. Следует указать сроки для установления государствами-членами такого покрытия минимальной заработной платой.

Испания. В Испании минимальная заработная плата применяется к домашним работникам в прямой форме. Государства-члены должны обеспечить выплату минимальной заработной платы домашним работникам и создать эффективные правоприменительные механизмы, включая инспекцию труда и суды надлежащей юрисдикции.

Швейцария. Следует указать, что каждая страна имеет собственную политику в области минимальной заработной платы.

Сирийская Арабская Республика. Это должно соответствовать уровню минимальной заработной платы, установленному в соответствующих странах.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 4. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама).

Нет: 4. HUP (Хорватия), BDA (Германия), JCC (Иордания), EFC (Шри-Ланка).

Другие ответы: 3. ННО (Норвегия), UPS (Швейцария), МОР.

Комментарии

ANDI (Колумбия). В целом, работодатели не могут взять на себя обязательство включить положения о минимальной заработной плате в международные трудовые нормы. Это особый вид труда, поэтому особый характер имеют и критерии, на основании которых можно было бы установить минимальную заработную плату. Уровень минимальной заработной платы для домашних работников смогли установить лишь несколько стран.

HUP (Хорватия). Минимальная заработная плата не может применяться к домашнему труду, например в связи с его особой природой и особой структурой рабочего времени, сложностью оценки, разработки и введения понятия рабочего времени, а также широкой практикой предоставления работодателем питания и жилья.

BDA (Германия). Требования в отношении минимальной заработной платы не должны быть частью каких-либо норм. Домашний труд является особым видом занятости, который в корне отличается от других форм труда, для которых установлена минимальная заработная плата. Установление минимального размера заработной платы может также иметь негативные последствия на рынке труда, способствовать повышению уровня безработицы и росту теневой экономики. Кроме того, последствия введения минимальной заработной платы в сфере домашнего труда еще не изучены в достаточной степени. Требование о введении минимальной заработной платы может также стать одним из серьезных препятствий для ратификации акта странами, в которых системы минимальной заработной платы отсутствуют.

BDA (Германия). Отсутствует четкое указание о существующих пробелах в этой области, которые необходимо восполнить путем распространения положений о минимальной заработной плате на домашний труд на национальном уровне. Неясно, какой уровень можно было бы применять в странах, в которых существует несколько уровней минимальной заработной платы. Кроме того, трудно разработать и ввести в практику понятие минимальной заработной платы и измеряемой продолжительности рабочего времени в сфере домашнего труда с учетом особой структуры рабочего времени (см. вопрос 20).

JCC (Иордания). Подход к вопросу о минимальной заработной плате в зависимости от условий, интересов и суверенных решений государств.

ННО (Норвегия). Предложение о всеобщем применении минимальной заработной платы к домашним работникам не находит поддержки.

EFC (Шри-Ланка). Требование о применении минимальной заработной платы не должно быть включено в какие-либо нормы, поскольку работа по дому является особым видом занятости, в корне отличающимся от видов работы по найму, для которых установлен размер минимальной заработной платы.

UPS (Швейцария). Это должно регулироваться на национальном уровне. Применение положений о минимальной заработной плате, часть которой могут составлять расходы на питание и жилье, может оказаться довольно сложным.

МОР. Отсутствует четкое указание о существующих пробелах в этой области, которые необходимо восполнить путем распространения положений о минимальной заработной плате на домашний труд на национальном уровне. Неясно, какой уровень можно было бы применять в странах, в которых существует несколько уровней минимальной заработной платы. Кроме того, трудно разработать и ввести в практику понятие минимальной заработной платы и измеряемой продолжительности рабочего времени в сфере домашнего труда с учетом особой структуры рабочего времени (см. вопрос 20). Предложение о всеобщем применении положений о минимальной заработной плате к домашним работникам не находит поддержки, поскольку в обоснованиях установления минимальной заработной платы не учтены особенности работы по дому, а иногда домашний труд в прямой форме исключен из сферы действия общих положений. Следует сохранить возможность осуществления вычетов в отношении стоимости питания и проживания (см. вопрос 44), чтобы обеспечить равное обращение с работниками, проживающими вне дома работодателя, которые также должны платить за свое жилье. Большое значение имеет тот факт, что стоимость проживания и питания зачастую принимается во внимание при исчислении общего вознаграждения, в результате чего сопоставление с общим уровнем минимальной заработной платы необоснованно (определение общей минимальной заработной платы осуществляется с учетом расходов на проживание и питание в целом, например в рамках аренды помещений). Целесообразным могло бы быть установление специальной минимальной заработной платы, учитывающей особые условия домашней занятости и вклад доступного домашнего труда в развитие общества.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), ДЕОК (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), СТС (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), САК (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UPL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIHA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКТ, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), АСТУ (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), FKTI и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), САТР, СТР и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), МКТ, МОП. В странах, где минимальная заработная плата устанавливается для каждой профессии, следует принять специальные меры, чтобы навыки и обязанности, связанные с выполнением домашнего труда, а также условия, в которых он выполняется, оценивались без дискриминации по признаку пола с учетом того, что работа по дому часто недооценивается.

ВАК (Австрия). Конвенция должна обязать государства, в которых минимальная заработная плата для домашних работников не установлена, ввести такие положения.

BILS (Бангладеш). В странах, где уровень минимальной заработной платы устанавливается в зависимости от профессии, должны быть приняты специальные меры для обеспечения учета навыков и уровня ответственности, связанных с работой по дому.

СОВ (Многонациональное Государство Боливия). Хотя на практике размер минимальной заработной платы зависит от особенностей каждого домашнего хозяйства.

FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Минимальный размер заработной платы, устанавливаемый Министерством труда, следует применять к домашним работникам, которые также должны иметь право на надбавку за стаж работы.

FENATRAD (Бразилия). Минимальная заработная плата должна соответствовать уровню, установленному национальным законодательством, и должна расти, как и оплата труда других категорий работников (например, за выслугу лет). Размер заработной платы должен быть установлен на основе выполняемых обязанностей (которые определяются соответствующими коллективными договорами).

ONSL (Буркина-Фасо). Следует обратить внимание на то, что домашний труд недооценивается и низко оплачивается.

CLC (Канада). Конвенция должна обеспечивать охват домашних работников всеми видами законодательства, существующего в государствах и в различных административно-территориальных единицах в рамках федеративных государств.

CGTRA (Колумбия). Минимальная заработная плата должна быть частью их основных прав.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Минимальная заработная плата для домашних работников должна быть не ниже уровня, установленного для аналогичных видов труда. Например, в Коста-Рике минимальный уровень заработной платы для домашних работников установлен, но он является самым низким по отношению к другим видам труда, а разница с уровнем оплаты труда следующей за ними категории работников (неквалифицированные работники), довольно велика.

STRN (Коста-Рика). Следует регулировать и сверхурочную работу в соответствии с общими положениями трудового законодательства и конвенций МОТ.

DGB (Германия). Размер минимальной заработной платы должен быть установлен на гендерно-нейтральной основе с учетом уровня квалификации и ответственности заданий работников.

GSEE (Греция). Следует также предусмотреть, что труд домашних работников оплачивается в соответствии с тем коллективным договором, который предусматривает более высокий уровень оплаты труда.

UNSTRAGUA (Гватемала). Рекомендуется создать трехсторонний совет по вопросам заработной платы, который установит размер минимальной заработной платы для этого сектора.

CISL (Италия). Однако в Италии минимальная заработная плата определяется для домашних работников не законом, а коллективным договором со сроком действия четыре года и с ежегодной корректировкой.

UIL (Италия). Это положение должно применяться только в тех странах, где минимальная заработная плата установлена законом. Специальные меры должны быть приняты для обеспечения того, чтобы навыки и обязанности, связанные с выполнением домашнего труда, а также условия, в которых он выполняется, оценивались без дискриминации по признаку пола и с учетом того, что работа по дому, как показывает опыт, часто недооценивается. Было бы желательно принять меры для поощрения коллективных переговоров в целях установления и регулирования уровня заработной платы. Только в случае отсутствия соглашения государство может/ должно определять минимальную заработную плату на уровне заработной платы других работников.

SEKRIMA (Мадагаскар). Домашний труд часто недооценивается.

CTM (Мексика). Это неуместно, поскольку вознаграждение за домашний труд определяется конвенцией.

UNT (Мексика). В Мексике, где система защиты минимальной заработной платы устанавливает ее размер на уровне пособия по безработице, которое выплачивается работникам также в случае потери работы. В этом отношении не должно существовать никакой дискриминации и никаких злоупотреблений.

CNT (Нигер). Потому что эти работники часто подвергаются эксплуатации. Например, в Нигере размер заработной платы 98% этих работников ниже уровня минимальной заработной платы.

CONATO (Панама). Как и для всех других работников.

CS (Панама). В Панаме минимальная заработная плата для домашних работников установлена законодательством, однако оно зачастую не применяется.

СТР (Перу). Размер минимальной зарплаты для домашних работников должен постепенно приводиться в соответствие с общим уровнем минимальной заработной платы, если такое положение существует.

CUT-A (Парагвай). Труд домашних работников систематически оплачивается ниже, чем труд других категорий работников, и они зачастую выведены из сферы действия трудового законодательства. Кроме того, они не имеют права на минимальную заработную плату. Чтобы гарантировать отсутствие дискриминации по отношению к ним и соблюдение минимальных норм в сфере достойного труда, следует предусмотреть, что домашние работники имеют такое же право на минимальную заработную плату, как все работники в формальном секторе.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Государства-члены вместе с организациями работников, работодателей и других заинтересованных сторон должны создать механизмы установления справедливой и достойной заработной платы для домашних работников в размере достаточного прожиточного минимума, а после их ратификации осуществить оценку существующих уровней заработной платы, установить минимальный размер оплаты труда и создать механизм регулярного пересмотра размера заработной платы с учетом инфляции, гендерных вопросов и других факторов, фактически обесценивающих минимальную заработную плату.

NSZZ (Польша). Для того чтобы обеспечить отсутствие дискриминации и соблюдение минимальных норм в сфере достойного труда, домашние работники должны в прямой форме получить право на минимальную заработную плату, эквивалентную заработной плате работников формального сектора.

NTUF (Шри-Ланка). Эти положения должны быть включены в трудовой договор.

UGTT (Тунис). Следует предотвратить дискриминацию по признаку пола или недооценку уровня квалификации и ответственности в сфере домашнего труда путем принятия конкретных мер.

PIT-CNT (Уругвай). Минимальный размер оплаты труда домашних работников должен устанавливаться на национальном уровне.

В. 16 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что все домашние работники должны получать плату за свой труд не реже одного раза в месяц?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 61. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Бахрейн, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Норвегия, Оман, Панама, Перу, Филиппины, Португалия, Парагвай, Польша, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 2. Никарагуа, Швеция.

Другие ответы: 4. Колумбия, Чешская Республика, Литва, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Независимо от того, является ли работник временным, проживает или не проживает по месту службы, всегда должны быть указаны способ и дата оплаты труда.

Австралия. См. вопрос 13 d).

Австрия. Регулярная оплата труда призвана предотвратить возникновение отношений зависимости.

Китай. Заработная плата и дата выплаты должны быть согласованы между работодателем и домашним работником. Во время отпуска или в периоды отдыха выплата должна производиться заблаговременно в последний рабочий день.

Колумбия. Способ вознаграждения должен быть таким же, который предусмотрен Трудовым кодексом для всех типов работ. Заработная плата должна соответствовать минимальной месячной заработной плате, установленной для всех работников.

Египет. Это должно быть оговорено в контракте о работе по найму.

Сальвадор. Оплата должна осуществляться законными платежными средствами.

Гватемала (UMT и ONAM). Еженедельные выплаты или выплаты раз в два месяца были бы наиболее подходящими для домашних работников.

Гвинея. Гвинея. Однако в рамках этого положения стороны должны иметь возможность по своему усмотрению согласовывать интервалы оплаты труда (еженедельно, ежемесячно или раз в два месяца).

Литва. Необязательно.

Малайзия. Это предотвратило бы связанные с невыплатой злоупотребления и означало бы, что работодатели уже не могут задерживать выплату зарплаты, чтобы помешать уходу работника или занятию определенным видом деятельности, наказывать работника за ошибки и покрывать стоимость комиссионных за трудоустройство.

Мозамбик. Работодатель не должен увеличивать эти интервалы.

Нидерланды. Если стороны не договорились об ином.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии периодичность оплаты труда определяется на гибкой основе, а выплаты производятся по согласованию сторон.

Никарагуа. Выплаты должны осуществляться в соответствии с потребностями работника или два раза в месяц, как в Никарагуа. Способ оплаты труда должен быть указан в контракте.

Оман. В рекомендации следует предусмотреть ежемесячную оплату труда.

Панама. Должны быть использованы все возможные способы обеспечения достойного труда домашних работников. Конвенцией 95 предусмотрено, что «заработная плата выплачивается регулярно», а в соответствующей Рекомендации 85 к ней сказано, что заработную плату следует выплачивать два раза в месяц работникам с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы и не реже одного раза в месяц служащим, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления.

Перу. Периодичность должна быть такой, чтобы выплаты осуществлялись еженедельно, ежемесячно или раз в два месяца. В соответствии с законодательством Перу выплаты должны осуществляться ежемесячно при отсутствии иных положений.

Южная Африка. Периодичность и размер выплат должны быть регламентированы национальным законодательством.

Швеция. Следует предусмотреть, чтобы оплата труда домашних работников осуществлялась с регулярной периодичностью.

Тунис. См. вопрос 13 с).

Соединенные Штаты Америки. Положение могло бы быть разработано по образцу подпункта 1) пункта 12 Конвенции 95, в котором содержится требование выплачивать заработную плату всем домашним работникам в регулярные сроки и не реже, чем в сроки, предписанные национальным законодательством или нормативно правовыми актами, установленными для большинства работников формального сектора.

Уругвай. Условия, которые применяются к домашним работникам, должны быть такими же, которые применяются ко всем другим работникам.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 9.

Да: 5. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 1. JCC (Иордания).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). Можно было бы установить интервал не менее одного месяца.

HUP (Хорватия). Требования в отношении периодичности выплат должны быть согласованы с общим национальным законодательством и практикой.

DPN APINDO (Индонезия). Однако стороны могут договориться о применении другого положения.

JCC (Иордания). Этот вопрос должен быть согласован сторонами.

EFC (Шри-Ланка). Можно было бы предложить норму, предусматривающую осуществление выплат с интервалом не более одного месяца.

MOP. Это представляется действенным средством для обеспечения того, чтобы предотвратить чрезмерную задержку осуществления выплат. Требование в отношении периодичности оплаты труда должно быть согласовано с национальным законодательством и практикой и не содержать нормы, более благоприятные для домашних работников, если для этого не имеется явных причин или оснований. Максимальная периодичность оплаты труда домашних работников может быть установлена арбитражным решением в отношении минимальной заработной платы (либо коллективным или индивидуальным договором). Вариант может быть выбран по усмотрению ратифицирующих государств.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), СТС (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOС (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. CGTRA (Гондурас), CAUS (Никарагуа).

Комментарии

СТА (Аргентина). В соответствии с Конвенцией 95 заработная плата должна выплачиваться в регулярные сроки раз в месяц или раз в два месяца, когда вознаграждение исчисляется на почасовой основе.

GFWTUB (Бахрейн). Зарплата должна выплачиваться через банк или в соответствии с документально оформленной договоренностью сторон.

CNTB (Буркина-Фасо). Эти меры должны быть приняты с согласия работника.

CGTRA (Колумбия). Это является одним из основополагающих положений каждого контракта.

DEOK (Кипр). Работодатели должны платить домашним работникам ежемесячно, как и всем другим работникам.

COSYGA, JOC (Габон). Как и другим работникам.

CGTRA (Гондурас). Этот аспект должен регулироваться в соответствии с национальным законодательством каждого государства-члена.

UNT (Мексика). Условия должны устанавливаться по согласованию сторон.

CAUS (Никарагуа). Оплата их труда должна производиться раз в два месяца.

CONATO (Панама). Их труд должен оплачиваться с периодичностью, по крайней мере, раз в два месяца.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Несанкционированные вычеты из заработной платы должны быть запрещены.

FNPR (Российская Федерация). Эти положения должны устанавливаться в соответствии с национальным законодательством.

SADSAWU (Южная Африка). При наличии надлежащих платежных ведомостей с обеспечением возможности осуществления еженедельных выплат.

CSTT (Того). Это необходимо для того, чтобы домашние работники могли удовлетворять свои основные потребности.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Это должно быть включено в трудовой договор.

FPU (Украина). Дважды в месяц было бы предпочтительнее.

PIT-CNT (Уругвай). Интервалы выплат могут зависеть от периодичности выполнения работ (на почасовой, поденной, понедельной или помесечной основе).

В. 17 *Следует ли в конвенции предусмотреть возможность выплаты части заработной платы в натуральном выражении? Если да, то просьба уточнить любые обстоятельства и пределы, в частности, определить, может ли работник отказаться от такой оплаты в натуральном выражении?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 29. Албания, Австралия, Австрия, Бельгия (SPF), Бразилия, Канада, Египет, Латвия, Ливан, Литва, Марокко, Мьянма, Нидерланды, Норвегия, Оман, Перу, Польша, Португалия, Катар, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки.

Нет: 31. Аргентина, Бахрейн, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Греция, Италия, Иордания, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Мозамбик, Непал, Никарагуа, Панама, Парагвай, Филиппины, Румыния, Саудовская Аравия, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 9. Бельгия (CNT), Чешская Республика, Франция, Гватемала, Гвинея, Черногория, Новая Зеландия, Южная Африка, Уругвай.

Комментарии

Албания. По согласованию сторон контракта.

Аргентина. Это привело бы к искажению концепции трудовых отношений.

Австралия. Однако необходимо обеспечить качественную сторону выплат натурой (см. вопрос 19). О любых вычетах из заработной платы работодатель должен сообщить заранее и получить согласие работника. Работники должны иметь возможность отказываться от оплаты натурой, если выплаты составляют непропорциональную долю общего размера заработной платы или если проживание и питание хорошего качества не предоставляется.

Австрия. Это должно быть разрешено, поскольку объективно оправдано, а определение стоимости оплаты в натуральном выражении осуществляется на основе объективных критериев (например, общая оценка действительной стоимости для целей налогообложения). В Австрии положениями о минимальной заработной плате предусмотрены различные уровни заработной платы для домашних работников, получающих и не получающих питание и жилье у своих работодателей. Конвенция должна предусматривать, что выплаты в натуральном выражении должны быть четко согласованы заранее и что от выплаты части заработной платы натурой можно отказаться, если ее размер не соответствует согласованному размеру или предусмотренным законом требованиям.

Бельгия (CNT). В принципе нет, поскольку это может повлечь за собой злоупотребления. Однако, если нельзя полностью избежать частичной выплаты в натуральном выражении, она должна быть ограничена очень небольшой долей вознаграждения работника. В этом случае могут быть установлены пределы. Стоимость выплат натурой не должна превышать действительной стоимости предоставляемых выгод (см. вопрос 44).

Бельгия (SPF). Да, но такие платежи должны быть ограничены только определенными видами поддержки (такими как питание, жилье, отопление) и не превышать определенной доли общей суммы вознаграждения. Стоимость выгод в натуральном выражении не должна превышать действительной стоимости этих выгод.

Бразилия. Следует допускать только тогда, когда это согласовано сторонами при найме. Согласно Трудовому кодексу, минимальная заработная плата, выплачиваемая в денежной форме, должна составлять не менее 30% от размера минимальной заработной платы, установленной на местном уровне.

Канада. При этом должны быть установлены ее пределы. Характер оплаты и отчисления, покрываемые выплатами в натуральном выражении, должны быть согласованы с работником до подписания контракта.

Чили. Такие выплаты следует исключить, поэтому этого не следует предусматривать.

Колумбия. Выплаты в натуральном выражении должны быть согласованы сторонами и не должны превышать 30% общей суммы вознаграждения. Это предусмотрено национальным законодательством.

Коста-Рика. Вознаграждение в натуральном выражении отличается от минимальной заработной платы. Частичная выплата заработной платы запрещена национальным законодательством, и ее не следует путать с вознаграждением в натуральном выражении, которое должно выплачиваться сверх основной заработной платы.

Куба. Оплата в денежной форме не должны заменяться выплатами натурой. Оплата в натуральном выражении должна дополнять ранее согласованную заработную плату в денежной форме.

Египет. Выплаты в натуральном выражении, их характер и доля от общего размера заработной платы должны быть указаны в контракте.

Сальвадор. Это может вызвать злоупотребления со стороны работодателя.

Финляндия. Лучше всего было бы не допускать выплаты части заработной платы натурой. Однако, если это допускается, выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть ограничена стоимостью проживания и питания, а домашний работник должен иметь возможность отказаться от нее. Можно определить максимальные пределы, например, от 30% до 40%, чтобы гарантировать выплату работнику большей части заработной платы в денежной форме.

Франция. Оплата в натуральном выражении не может заменить заработную плату. Работник должен получать заработную плату, на которую он может жить.

Греция. Как правило, заработная плата должна выплачиваться в денежной форме.

Гватемала (DPS). Да, расходы на питание и проживание следует рассматривать как часть заработной платы.

Гватемала (UMT). Нет, потому что стоимость выплаты натурой может быть неадекватной с учетом нестабильной экономической и финансовой ситуации в стране.

Гватемала (ONAM). Предоставление жилья и питания следует рассматривать как дополнение к минимальной заработной плате. Оплата натурой должна быть исключена.

Гвинея. В конвенции следует предусмотреть, что форма выплаты заработной платы должна определяться сторонами.

Иордания. Это создаст осложнения и двусмысленность в отношении необходимости выплаты заработной платы в полном размере.

Латвия. Оплата труда натурой должна быть строго ограничена и регламентирована. Стоимость пособий должна быть справедливой и разумной. В этом отношении в пункте 1 статьи 8 и в пункте 1 статьи 4 Конвенции 95 содержится специальная ссылка на законодательство или нормативно правовые акты страны, коллективные договоры и арбитражные решения как единственную действующую правовую базу для регулирования вычетов из заработной платы. Цель заключается в том, чтобы исключить частные договоренности, которые могут допускать незаконные отчисления или злоупотребления при осуществлении отчислений либо выплат натурой, которые не отвечают интересам работника, сокращая размер его заработка.

Ливан. См. вопрос 15.

Литва. Это можно разрешить (если акт будет иметь форму рекомендации).

Маврикий. Это может сделать возможным злоупотребления со стороны работодателя и нанести ущерб положениям о минимальной заработной плате.

Черногория. Следует препятствовать выплате заработной платы в натуральном выражении в связи с высоким риском злоупотреблений.

Марокко. Такие платежи следует разрешать в тех случаях, когда работник не проживает в доме работодателя и не проводит с ним свободное время.

Мозамбик. Платежи натурой будут более эффективными в сельских районах, чем в городских.

Мьянма. При этом домашний работник может отказаться от выплат в натуральном выражении, которые для него/нее нежелательны.

Непал. Применение системы выплаты заработной платы натурой иногда обуславливает эксплуатацию и вызывает противоречия/ споры, поэтому она должна быть исключена.

Нидерланды. См. вопрос 44.

Новая Зеландия. Законодательство Новой Зеландии предусматривает выплату заработной платы в денежной форме и в целом запрещает работодателю осуществлять любые вычеты из заработной платы без письменного согласия работника.

Норвегия. Хотя в целом размер вознаграждения должен быть согласован между сторонами на основании коллективного или индивидуального договора, могут потребоваться какие-либо регламентирующие положения в целях предотвращения возможных злоупотреблений в случае проживания работника в доме работодателя. В любом случае работники должны иметь право отказаться от таких выплат.

Оман. Да, в отношении питания и проживания. Однако решение, соглашаться или нет на этот вид выплат, должен принимать домашний работник, или этот аспект должен быть согласован между сторонами.

Панама. Заработная плата всегда должна выплачиваться в денежной форме для предотвращения любого вида эксплуатации.

Парагвай. В целом, нет. Однако выплата заработной платы натурой должна быть регламентирована и разрешаться на равных условиях с другими работниками в странах, в которых это уже предусмотрено.

Перу. Платежи натурой должны составлять только часть заработной платы и осуществляться только по соглашению сторон. Стоимость выплаты в натуральном выражении может быть установлена сторонами или, в противном случае, определена на основе рыночной стоимости.

Польша. Это следует разрешать в той мере, в какой это предусмотрено действующим национальным и международным правом (конвенции МОТ), но должно быть ограничено, поскольку нарушения прав работников в этой области могут иметь общий характер.

Португалия. Частичная выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть разрешена в случаях предоставления жилья и/или питания в доме работодателя. В Португалии предельный размер выплаты натурой может быть различным в зависимости от того, выплачивается ли работнику минимальная ежемесячная или повышенная заработная плата. В первом случае стоимость выплаты натурой рассчитывается в соответствии с действующими местными ценами и не может превышать 35% вознаграждения, когда работнику обеспечено полное питание, 15% – только основной прием пищи, и 12% – проживание. Во втором случае стоимость выплаты натурой не может превышать стоимости денежной части вознаграждения, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Саудовская Аравия. В целом, выплаты в натуральном выражении не должны допускаться, поскольку этот способ оплаты труда домашних работников-мигрантов нецелесообразен.

Сербия. Если это соответствует национальному законодательству. Условия частичной выплаты заработной платы натурой должны быть строго регламентированы.

Южная Африка. Большая часть заработной платы должна выплачиваться в денежной форме. При определении величины выплаты натурой необходимо учитывать ряд трудностей, например, определение стоимости таких выплат. По своей природе они являются произвольными и чаще всего служат для укрепления культуры крепостного права в трудовых отношениях. Оплата натурой может осуществляться только в форме предоставления жилья.

Испания. Это должно быть предметом договоренности при наличии определенных ограничений. В Испании предельный размер заработной платы домашних работников натурой составляет 45% величины вознаграждения.

Шри-Ланка. Это необходимо сделать с согласия работника, который имеет право отказаться от такой выплаты.

Суринам. В Суринаме оплата ограничена предоставлением благ в форме денежных средств, питания, освещения, одежды, предметов первой необходимости, жилья, услуг (например, бесплатный проезд), образования, ежегодного отпуска и бесплатного проезда в страну происхождения.

Швеция. Этот вопрос должен быть рассмотрен в рекомендации, а не в конвенции.

Швейцария. В Швейцарии законом о трудовом договоре предусмотрено, что если работник проживает в доме работодателя, то питание и проживание составляют часть его заработной платы при отсутствии иной договоренности.

Таиланд. Оплата труда в натуральном выражении должна быть возможна только с предварительного согласия работника. Максимальная доля вознаграждения за труд, выплачиваемая натурой, должна устанавливаться каждым государством-членом.

Тунис. Вопрос об оплате натурой (проживание, питание и одежда) должен решаться по согласованию сторон.

Соединенные Штаты Америки. Следует указать, что оплата в натуральном выражении должна осуществляться только с добровольного согласия работника и когда это выгодно или удобно в первую очередь работнику, а не работодателю.

Уругвай. Это не предусмотрено ни в национальном законодательстве, ни в первом коллективном договоре в этом секторе. Тем не менее, это может быть предметом переговоров в последующих раундах коллективных переговоров в соответствии с международными конвенциями.

Йемен. Заработная плата должна выплачиваться деньгами, чтобы работник имел возможность пользоваться ими и переводить их полностью или частично своей семье.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), DPN APINDO (Индонезия), ННО (Норвегия), UPS (Швейцария), MOP.

Нет: 2. JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Другие ответы: 1. EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). При условии, что это согласовано сторонами во время приема на работу, а доля выплаты составляет не менее 30% от заработной платы.

ANDI (Колумбия). Выплаты в натуральном выражении могут достигать 50% от размера вознаграждения. Однако, когда работник получает минимальную заработную плату, стоимость выплаты натурой не может превышать 30% общей суммы. В Колумбии это положение уже существует.

HUP (Хорватия). Следует признать в качестве выплаты натурой предоставление (по крайней мере) питания и жилья.

DPN APINDO (Индонезия). При условии согласия обеих сторон.

JCC (Иордания). Для предотвращения случаев несправедливого обращения с работниками в связи с различиями в размере оплаты натурой.

ННО (Норвегия). Отчисления и выплаты в натуральном выражении (по крайней мере) за питание и жилье должны быть надлежащим образом признаны и предусмотрены в какой-либо норме.

ННО (Норвегия), MOP. Вопрос о том, следует ли рассматривать предоставление питания и проживания как частичную оплату, отчисления из заработной платы или ее корректировку, может быть оставлен для решения в рамках национального законодательства и практики. В качестве механизма, позволяющего работодателям точнее рассчитывать стоимость питания и проживания, можно продвигать и поощрять наилучшую практику вместо разработки дополнительной нормы, регулирующей этот вопрос.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 19.

MOP. В любой норме следует признать особенность домашнего труда и свойственным ему вычетам из заработной платы за проживание, питание и медицинское обслуживание. Что касается возможного права на отказ, то работники сами должны решить, считать ли условия найма справедливыми и поступать ли на работу.

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 84. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), CNV

(Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CATP (Перу), CUT (Перу), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 35. СТА (Аргентина), ÖGB (Австрия), BİLS (Бангладеш), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FEDATRAD (Бразилия), CUT (Чили), CMTC (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CNUS (Доминиканская Республика), CTS (Сальвадор), COSYGA (Габон), JOC (Габон), GSEE (Греция), CFTUI (Индия), KSBSI (Индонезия), CGIL (Италия), CISL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), UNT (Мексика), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), CUT-A (Парагвай), CTP (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), CCOO (Испания), NTUF (Шри-Ланка), LO (Швеция), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), PIT-CNT (Уругвай).

Другие ответы: 7. GFWTUB (Бахрейн), UGTE (Эквадор), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), UGL (Италия), NTUC (Непал), UGTT (Тунис).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Оплата труда натурой должна быть строго ограничена и регламентирована. Стоимость пособий должна быть справедливой и разумной. В этом отношении пункт 1 статьи 8 и пункт 1 статьи 4 Конвенции 95 содержит специальную ссылку на законодательство или нормативно правовые акты страны, коллективные договоры и арбитражные решения как единственную действующую правовую базу для регулирования вычетов из заработной платы. Цель заключается в том, чтобы исключить частные договоренности, которые могут допускать незаконные отчисления или злоупотребления при осуществлении отчислений либо выплат натурой, которые не отвечают интересам работника, сокращая размер его заработка.

СТА (Аргентина). См. вопрос 13 с).

ВАК (Австрия). Выплаты, превышающие определенный установленный валовой оклад, могут осуществляться натурой.

ÖGB (Австрия). Выплаты натурой должны быть разрешены только сверх установленной законом минимальной заработной платы.

FEDATRAD (Бразилия). Заработная плата должна выплачиваться полностью в денежной форме, а предоставление питания должно служить дополнением к заработной плате.

ONSL (Буркина-Фасо). Оплата в натуральной форме должна быть ограничена и регламентирована во избежание злоупотреблений.

CUT (Колумбия). Эти положения должны применяться в случае проживания работников по месту службы.

STRN (Коста-Рика). Оплата натурой должна быть строго регламентирована, а национальное законодательство в этой области не должно быть дискриминационным в отношении домашних работников по сравнению со всеми другими работниками.

DEOK (Кипр). Чтобы защитить домашних работников, нельзя разрешать оплату в натуральном выражении.

CNUS (Доминиканская Республика). Разрешать какие-либо выплаты в натуральном выражении нецелесообразно, поскольку работодатели в Доминиканской Республике часто сами устанавливают стоимость выплат в натуральном выражении, что ведет к нарушению прав работников.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). И стоимость пособий должна быть справедливой и разумной. Пункт 1 статьи 8 Конвенции 95 (как и пункт 1 статьи 4, регулирующий выплаты натурой) содержит специальную ссылку на законодательство или нормативно правовые акты страны, коллективные договоры и арбитражные решения как единственную действующую правовую базу для регулирования вычетов из заработной платы. Конвенция не должна поощрять выплату заработной платы в натуральном выражении в связи с высоким риском злоупотребления такими положениями. Наиболее распространенная форма оплаты натурой состоит в предоставлении жилья и питания. Однако предоставление жилья по месту работы отвечает в первую очередь интересам работодателя, поскольку в этом случае домашний работник круглосуточно находится при нем в ожидании работы (см. вопрос 44).

CFDT (Франция). Стоимость пособий должна быть рассчитана и включена в платежную ведомость.

CGT-FO (Франция). В целях предупреждения злоупотреблений при осуществлении отчислений из заработной платы в связи с выплатой части заработка натурой, необходимы строгие законы и правила. Такие выплаты должны быть строго ограничены, необходимо также применять эффективные способы информирования работников и контроля за соблюдением их прав.

COSYGA, JOC (Габон). Оплата в натуральном выражении не должна быть разрешена, и это следует указать в трудовом договоре и в конвенции.

DGB (Германия). Оплата натурой должна осуществляться только в строго ограниченных пределах, и должны быть созданы механизмы защиты от завышения эквивалентной стоимости (например, аренды жилья). См. статьи 4.1 и 8.1 Конвенции 95.

GSEE (Греция). Необходимо обеспечить выплату заработной платы в денежной форме, в том числе работникам с проживанием по месту службы, питание и проживание которых в доме работодателя следует рассматривать не в качестве вознаграждения, а как условия, позволяющие лучше удовлетворять потребности работодателя и означающие постоянную, прямую и ежедневную зависимость работников от своих работодателей и их образа жизни.

UNSTRAGUA (Гватемала). Желательно не допускать возможность оплаты натурой, поскольку это создает условия для злоупотреблений в связи с характером работы.

CNTG (Гвинея). Это является необязательным, должно быть оставлено на усмотрение сторон и указано в контракте о работе по найму.

CGTRA (Гондурас). Только с согласия работника.

CFTUI (Индия). Чтобы избежать неопределенности, в конвенции следует запретить выплаты в натуральном выражении. Однако если это будет разрешено, то работник должен иметь право согласиться или отказаться от этого.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Индонезия). Это приведет к путанице и искажению размера заработной платы.

ICTU (Ирландия). Стоимость пособий не должна сокращать долю заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, ниже уровня 90% от общей суммы.

Histadrut (Израиль), UGTT (Тунис). Выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть строго ограничена и регламентирована. Стоимость пособий должна быть справедливой и разумной.

CGIL (Италия). В целом, оплаты в натуральном выражении следует избегать.

UGL (Италия). Выплата в натуральном выражении должна регулироваться в рамках коллективных переговоров, если требуется замена части вознаграждения, выплачиваемой в денежной форме. Она должна быть строго регламентирована для предотвращения злоупотреблений. Ее размер следует согласовать заранее, и он должен быть экономически эквивалентным величине выплаты в денежной форме.

UIL (Италия). Понятие «справедливой и разумной выплаты» весьма расплывчато.

JTUC-RENGO (Япония). Выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть запрещена.

COTU-K (Кения). Выплаты в натуральном выражении должны быть строго ограничены и регламентированы, а их стоимость должна быть справедливой и разумной.

CROC (Мексика). Проживание, питание, транспорт и другие услуги не должны рассматриваться как выплаты в натуральном выражении.

CTM (Мексика). Это следует разрешить особенно в сельской местности и при условии, что работник сам этого желает.

UNT (Мексика). Чтобы избежать выплат в натуральном выражении, в контракте о работе по найму должно быть четко указано, что оплата осуществляется в денежной форме.

GECGT-FONT (Непал). Когда работодатель обеспечивает работника жильем и питанием, из заработной платы может быть удержано не более 25%.

CNT (Нигер). Это должно регламентироваться законодательством государств-членов.

CONATO (Панама). Это должна быть минимальная и регламентированная доля.

CS (Панама). Этот аспект должен быть регламентирован.

CUT-A (Парагвай). Акт не должен поощрять выплату заработной платы в натуральном выражении в связи с высоким риском злоупотреблений. Наиболее распространенной формой оплаты натурой является предоставление питания и жилья. Однако проживание домашнего работника в доме работодателя создает удобство, в первую очередь, работодателю, который может рассчитывать на помощь работника 24 часа в сутки. Акт не должен допускать оплату натурой в какой-либо форме или осуществление каких-либо вычетов в связи с предоставлением питания и жилья, но должен быть достаточно гибким, чтобы позволить государствам-членам разрешать выплаты в натуральном выражении другими благами. Это должно быть разрешено при ограниченных обстоятельствах, и в соответствующем положении следует указать, что такие выплаты не должны превышать 25% общей суммы вознаграждения и что домашние работники могут отказаться от этого вида оплаты.

СТР (Перу). Выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть полностью запрещена. Размер оплаты в денежной форме должен быть не ниже уровня минимальной заработной платы.

CUT (Перу). Размер оплаты в денежной форме должен быть не ниже уровня минимальной заработной платы.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Частичная выплата заработной платы не должна быть разрешена. Пособия в натуральном выражении, предоставляемые в дополнение к заработной плате, должны быть согласованы заранее и указаны в договоре. Для установления пределов и определения обстоятельств государства-члены должны принять нормы, чтобы обеспечить справедливую стоимость выплат и услуг в натуральном выражении, которые, как правило, не подлежат компенсации.

CGTRAP (Португалия). В пределах стоимости проживания и питания.

FNPR (Российская Федерация). Следует принять во внимание пределы, указанные в Конвенции 95.

FEDUSA (Южная Африка). Однако это может привести к злоупотреблениям. Стороны должны заранее договориться о частичной выплате заработной платы в натуральном выражении.

SADSAWU (Южная Африка). В выплаты натурой иногда включены предметы, которые работники не желают получать. Если допускать такие выплаты, они должны быть строго ограничены и регламентированы (см. комментарий МКТ).

ССОО (Испания). Однако необходимо сделать исключение для случаев, когда домашние работники проживают в доме работодателя и пока они обеспечены жильем и питанием. Королевский указ 1424/85, регулирующий вопросы домашнего труда, определяет, что общая стоимость заработной платы, выплачиваемой в натуральном выражении, должна быть согласована сторонами, причем в денежной форме выплачивается не менее 55% общей суммы заработной платы.

NTUF (Шри-Ланка). Это может привести к возникновению споров.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть строго ограничена, а работники должны иметь возможность отказаться от таких выплат.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Закон, ограничивающий систему оплаты труда товарами, запрещает работодателям в Тринидад и Тобаго оплачивать труд работников в натуральном выражении, и NUDE на протяжении многих лет добивается распространения этого закона на домашних работников.

TÜRK-İŞ (Турция). Выплата заработной платы в натуральном выражении должна быть строго ограничена и регламентирована.

FPU (Украина). До пределов, предусмотренных национальным законодательством.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). При этом работники должны иметь право отказаться от компенсации в натуральном выражении.

СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла). Это следует разрешить в случае обеспечения жильем и питанием, покрытия медицинских расходов, а также использования предметов бытового обихода.

В. 18 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно обеспечивать, чтобы в соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами домашние работники не были обязаны проживать в доме работодателя?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 50. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Малайзия, Мавритания, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Сербия, Словения, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 13. Бахрейн, Канада, Иордания, Маврикий, Мексика, Марокко, Непал, Саудовская Аравия, Южная Африка, Испания, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 3. Чешская Республика, Новая Зеландия, Панама.

Комментарии

Албания. Если это не согласовано сторонами.

Аргентина. Конвенция должна охватывать различные формы трудовых отношений, такие как найм временных работников, работников с проживанием или без проживания в доме работодателя.

Австралия. Работодатель и работник должны прийти к взаимовыгодной договоренности о месте проживания работника в соответствии с требованиями конвенции. Работникам должно быть также разрешено выехать из дома работодателя, если они имеют разумные основания полагать, что их права нарушены, однако без нарушения при этом условий контракта или визовых требований.

Бразилия. Это позволяет работнику лучше проводить время своего отдыха и ослабить тесные отношения с работодателем, выдвигая на первый план профессиональный характер оказываемых услуг.

Канада. Проживание в доме работодателя в случае предоставления персонального ухода может быть условием найма.

Чили. Это не должно быть предусмотрено законом. Однако домашние работники обязаны в силу характера их работы проживать в доме работодателя. Им должны быть предоставлены наиболее благоприятные условия, обеспечивающие им надлежащее качество жизни.

Китай. Домашние работники должны иметь право свободно решать, проживать или не проживать в доме работодателя.

Колумбия. Это должно быть факультативным; кроме того, национальное законодательство также допускает возможность проживания работника в доме или вне дома работодателя при выполнении домашнего труда, предполагающего проживание по месту работы. Это должно быть указано в акте.

Коста-Рика. Это должно быть согласовано сторонами. Закон не должен обязывать домашних работников проживать в доме работодателя, за исключением особых случаев, таких как уход за больными или лицами пожилого возраста.

Куба. Это должно осуществляться в соответствии с национальными условиями.

Эквадор, Латвия, Малайзия. Практика показала, что такие требования ведут к злоупотреблениям и должны быть запрещены.

Египет. Проживание в доме работодателя не должно быть предписано законом или правилами, это может быть согласовано сторонами.

Сальвадор. Для предотвращения принудительного труда.

Финляндия. Сторон должны иметь возможность самим договариваться о месте проживания работника.

Греция. Вопрос о проживании домашнего работника в доме работодателя должен быть оставлен на усмотрение сторон.

Гватемала (UMT). Это необязательно, поскольку многие домашние работники являются мигрантами и нуждаются в питании и жилье.

Гватемала (ONAM). Любые соответствующие положения должны быть согласованы сторонами с соблюдением прав работника.

Иордания. Следует проводить различие между национальными работниками и трудящимися-мигрантами. Необходимо соблюдать традиции и религиозные убеждения в каждом государстве.

Ливан. При условии, что это указано в контракте о работе по найму.

Маврикий. При этом следует обеспечивать неприкосновенность частной жизни работников, проживающих в доме работодателя, и их физический комфорт.

Мексика. Это должно свободно решаться странами на основе взаимного согласия.

Мозамбик. При условии, что работник согласен на это.

Непал. Это представляется нецелесообразным. В отличие от работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, работники, занятые в Непале на условиях полного рабочего времени, находятся около работодателя 24 часа в сутки в течение всего года, поскольку они привезены в дом работодателя издалека. Как правило, таких работников нанимают для оказания помощи работодателю и осуществления ухода за домом в отсутствие работодателя.

Новая Зеландия. В законодательстве Новой Зеландии такое требование отсутствует.

Никарагуа. Это должно быть вопросом стратегического значения.

Оман. Выбор должен быть оставлен на усмотрение работника.

Панама. Если стороны не договорились о том, что работник может спать в доме работодателя, то от работника нельзя требовать проживать по месту службы. Домашние работники имеют право на частную жизнь, осуществление, по возможности, своих личных планов, а проживание в доме работодателя может серьезно ограничить возможность осуществления этих планов.

Перу. Домашний работник должен иметь возможность свободно решать, проживать или не проживать в доме работодателя. Законодательство Перу определяет труд с проживанием по месту работы (*сата адентро*) как один из видов домашнего труда.

Польша. При этом конвенция не может запретить работодателю определить проживание в его/ее доме в качестве условия приема на работу в домашнем хозяйстве.

Португалия. В Португалии контракт о работе по найму в домашнем хозяйстве может включать или не включать положения о предоставлении жилья и/или питания. Работники должны иметь возможность свободно выбирать наиболее подходящие для них условия.

Саудовская Аравия. Тот факт, что работодатель несет ответственность за домашних работников-мигрантов, может требовать ее проживания в доме работодателя.

Южная Африка. Это должно решаться в рамках национального законодательства и политики. Однако такая политика не должна наносить ущерб семейной жизни домашнего работника и препятствовать выполнению им/ей семейных обязанностей.

Испания. В этом нет необходимости. Это могло бы быть включено в контракт при определении обязанностей по дому.

Шри-Ланка. Это может быть условием найма, согласованным между работодателем и работником.

Швейцария. См. вопрос 17. Этот пункт следует оставить на усмотрение каждого государства. Определяющим фактором является качество предоставляемого жилья. Проживание в доме работодателя имеет свои недостатки, но может также создавать и некоторые преимущества, например избавить

домашнего работника от необходимости возвращаться домой поздней ночью, когда общественный транспорт уже не работает (риск для безопасности, значительные затраты времени на поездку домой).

Тунис. Это должно быть оставлено на усмотрение сторон, которые могут договориться о проживании и согласовать условия.

Объединенные Арабские Эмираты. Это может быть обусловлено спецификой домашнего труда, а также тем обстоятельством, что домашний труд выполняют, в основном, женщины.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), Business NZ (Новая Зеландия), EFC (Шри-Ланка).

Нет: 4. HUP (Хорватия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 2. ННО (Норвегия), МОР.

Комментарии

ANDI (Колумбия). При этом работник должен иметь возможность проживать в доме работодателя, если сам этого желает.

HUP (Хорватия). Это может создать много затруднений.

SEV (Греция). При условии, что это не создает препятствий в выполнении домашней работы (например, возникновение возможных трудностей, обусловленных проживанием работников вне домашнего хозяйства).

DPN APINDO (Индонезия). По согласованию сторон.

JCC (Иордания). Домашние работники должны находиться в домашнем хозяйстве, уважая привычки, традиции и религиозные убеждения, а также потому что они находятся под ответственностью и защитой работодателя.

Business NZ (Новая Зеландия). Нередко характер работы требует проживания по месту службы. Это должно быть согласовано сторонами с учетом обстоятельств.

ННО (Норвегия). Работники могут проживать за пределами дома, если они могут находиться в доме и выполнять предусмотренную соглашением работу и если проживание в домашнем хозяйстве не является условием найма.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 19. Это может лишить возможности трудоустройства многих домашних работников, проживающих у себя дома.

UPS (Швейцария). Вопрос неясен. Проживание в доме работодателя может быть одним из условий трудового отношения.

МОР. Для ответа на вопрос 18 требуются уточнения, а также дальнейшее изучение и правильное понимание национальной практики. Работники могут проживать вне дома работодателя, если они могут находиться на работе согласно договоренностям и если они не согласны проживать по месту службы. Однако для выполнения многих домашних обязанностей проживание работника в доме представляется весьма важным, и работодатели должны иметь право определять проживание в доме в качестве обязательного условия найма. Домашние работники без проживания в доме работодателя могут испытывать трудности, добираясь до работы, если живут далеко от места службы. Могут также возникать проблемы с миграционным законодательством и визовыми требованиями, если согласно этим требованиям работник должен проживать в доме домовладельца-работодателя.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 113. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FEDATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания),

CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Нет: 6. CROC (Мексика), СТМ (Мексика), GECGT-FONT (Непал), CAUS (Никарагуа), NTUF (Шри-Ланка), FPU (Украина).

Другие ответы: 5. СМТС (Коста-Рика), COSYGA (Габон), JOC (Габон), CGTRA (Гондурас), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NWC (Шри-Ланка), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП. Это требование ведет к злоупотреблениям при определении условий найма, и поэтому его не следует вводить.

СТА (Аргентина). Если этого требует трудовое отношение. Это обеспечивает баланс между производственными и семейными обязанностями, который в противном случае был бы нарушен.

АСТУ (Австралия). Эти требования делают работников более уязвимыми и, как показала практика, могут привести к злоупотреблениям.

ВАК (Австрия). Работники должны иметь возможность свободно выбирать место своего проживания.

FEDATRAD (Бразилия). Проживание по месту службы делает домашних работников более уязвимыми к физическому насилию, оскорблению словом, сексуальным домогательствам, мерам психического и психологического воздействия и различным формам дискриминации. Распространены также случаи злоупотребления рабочим временем, поскольку не определены ограничения в отношении рабочих дней. Иногда работодатели не позволяют работникам, проживающим в их доме, посещать школу. С другой стороны, домашние работники-мигранты нередко не имеют другого места для проживания, помимо места службы.

ONSL (Буркина-Фасо). Следует исключить из контракта о работе по найму положения, обязывающие работника проживать с работодателем или в его доме.

CLC (Канада). Во избежание возможных ситуаций насилия.

CGTRA (Колумбия). Однако это будет зависеть от положения работника, поскольку многие работники не могут себе позволить платить за питание и отдельное проживание в связи с низкой заработной платой.

СМТС (Коста-Рика). Это должно быть указано в контракте о работе по найму и определено с учетом потребностей сторон.

DEOK (Кипр). Положения должны быть гибкими и не иметь обязательного характера.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Проживание работника в доме работодателя может способствовать созданию ситуации принудительного труда для мигрантов из-за ограничений на передвижение вне дома работодателя. Проблемы также возникают в случае прекращения трудовых отношений.

COSYGA, JOC (Габон). Да и нет. В конвенции должны быть четко предусмотрены обстоятельства, когда проживание в доме работодателя может требоваться для выполнения домашнего труда в зависимости от области деятельности (например, приходящие няни). Это требование должно быть упомянуто в трудовом договоре.

DGB (Германия). Практика показала, что такие нормативные правовые акты могут создавать условия эксплуатации.

GSEE (Греция). В противном случае злоупотребления могут получить широкое распространение.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Это право работника и оно должно быть указано в контракте о работе по найму. Работник должен иметь право самостоятельно принимать решение, проживать или не проживать в доме работодателя.

CGTRA (Гондурас). Это может создавать определенные трудности, особенно для трудящихся-мигрантов, которым придется предоставить другое жилье.

HMS (Индия). Они не должны быть принуждены проживать в доме своего работодателя против воли, иначе это уже будет своего рода подневольным трудом.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Индонезия). Домашний работник может сам решать, проживать в доме работодателя или нет.

CGIL (Италия). Это предоставляет больше свободы работнику и предупреждает злоупотребления.

SEKRIMA (Мадагаскар). Отмечались случаи, когда такое требование создавало работникам серьезные неудобства, включая предоставление питания в недостаточном количестве (иногда питание состояло даже из остатков еды), отсутствие мебели, недостаток пространства для проживания и сна, а также вело к несоблюдению общих требований в отношении неприкосновенности частной жизни.

CROC (Мексика). Это должно быть согласовано сторонами.

CTM (Мексика). Это зависит от расстояния до места работы и обязанностей, согласованных сторонами.

UNT (Мексика). Следует также указать, что работники, проживающие в доме работодателя, не должны работать дольше нормальной продолжительности рабочего времени, и что работники, которые нуждаются в жилье, не должны становиться жертвами злоупотреблений.

GECGT-FONT (Непал). В конвенции не обязательно раскрывать эту тему.

FNV (Нидерланды). Домашние работники должны иметь возможность выбирать место жительства по своему усмотрению.

CNT (Нигер). Факт предоставления домашним работникам питания и жилья работодателем часто используются в Нигере в целях шантажа работников и в качестве предлога для отказа в выплате им минимальной заработной платы.

CS (Панама). Это распространенная тенденция. В объявлениях содержится безусловное требование о проживании домашних работников в доме работодателя, что позволяет подвергать их максимальной эксплуатации.

NSZZ (Польша). Домашние работники должны иметь право выбирать для себя место жительства и проживать отдельно от своих работодателей, если они того пожелают. Проживание в доме работодателя зачастую способствует нарушению ограничений в продолжительности рабочего времени, а также изоляции домашних работников.

CNS-Cartel Alfa (Румыния). Однако это должно соответствовать положениям об охране минимальной заработной платы. Целесообразно обеспечить соблюдение такого же правового режима, который применяется к другим работникам.

SADSAWU (Южная Африка). Такое решение должен принимать работник.

NTUF (Шри-Ланка). Домашние работники вынуждены проживать в доме работодателя, поскольку некоторые из своих обязанностей они должны выполнять в ночное время или рано утром. Тем не менее, такие условия могут допускать злоупотребления.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Такие требования приведут к злоупотреблениям.

PIT-CNT (Уругвай). Решение о пребывании в доме работодателя должен принимать работник.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Каждое государство должно действовать в соответствии с международным правом и/или надконституционными законами. Введение норм в этой сфере сможет привести к конфликту полномочий. Важно, чтобы государства действовали в соответствии с конвенциями, которые они ратифицировали и которые имеют силу закона в отношениях между сторонами.

В. 19 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что в случае предоставления работодателем жилья и питания, это жилье должно быть безопасным, достойным и обеспечивать неприкосновенность частной жизни работника, а питание должно быть хорошего качества и в достаточном количестве?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 61. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 6. Чешская Республика, Нидерланды, Новая Зеландия, Южная Африка, Швеция, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Аргентина. Потому что питание и жилье являются основными человеческими потребностями.

Бразилия. Это позволит предотвратить злоупотребления и будет способствовать продвижению достойного труда.

Канада. Вместе с тем, положения, касающиеся питания, не должны быть обязательными, поскольку конкретные положения трудно сформулировать и осуществить.

Колумбия. Однако требования, касающиеся питания или жилья, не должны выходить за рамки обязанностей и прав других работодателей и работников.

Сальвадор. Теоретически, эти условия должны быть установлены. Однако следует учесть, что на практике домашних работников нанимают работодатели не только из высших слоев общества, но и люди из других сословий, которые нуждаются в использовании этих работников, но реально не могут предоставить им ни безопасное и достойное жилье для обеспечения неприкосновенности частной жизни, ни питание хорошего качества в достаточном количестве.

Гватемала (ОНАМ). Питание должно соответствовать физическим нагрузкам, возникающим в случае выполнения тяжелых работ.

Малайзия. В жилом помещении должно быть предусмотрено небольшое пространство для хранения вещей работников.

Марокко. Работник должен жить в таких же условиях, что и работодатель (достойный уровень жизни).

Мозамбик. Работодатель должен обеспечить, чтобы его/ее работник пользовался минимальными жилищными условиями, а пища была безопасной для его здоровья.

Непал. Жилье должно обеспечивать работнику здоровые условия жизни. Питание должно быть хорошего качества, калорийным и приготовленным в надлежащих санитарно-гигиенических условиях, чтобы поддерживать здоровье работника и обеспечивать непрерывность труда.

Нидерланды. Да, в отношении безопасного и достойного жилья. Качество и количество пищи является, прежде всего, вопросом отношений между заинтересованными сторонами, и этот аспект не должен быть включен в акт МОТ.

Новая Зеландия. В законодательстве Новой Зеландии такого требования не имеется.

Никарагуа. Это действительно необходимо, поскольку домашние работники обычно имеют очень плохие условия жизни в доме работодателя.

Норвегия. См. вопрос 43.

Саудовская Аравия. Однако обеспечение неприкосновенности частной жизни не должно означать, что работник может вести себя таким образом, что это противоречит принципу неприкосновенности частной жизни и ценностям семьи нанимателя.

Словения. В идеальном случае, домашние работники должны иметь отдельный вход в свое жилье, которое должно закрываться на замок или, по крайней мере, быть достаточно изолированным, включать соответствующие помещения для хранения личных вещей, удовлетворения санитарно-гигиенических потребностей и отдыха.

Южная Африка. Что касается предоставления жилья, мы с этим согласны, однако необходимо принять во внимание и аспекты безопасности, чтобы определить значение терминов «неприкосновенность частной жизни» и «справедливый доступ». В отношении питания следует учитывать культурные факторы, чтобы определить, что означает «хорошее качество» и «достаточное количество», и, следовательно, не будет ли такое положение возлагать чрезмерное бремя на государства-члены. Возможно, было бы целесообразно предусмотреть эти аспекты в положениях необязательного характера.

Испания. Несоблюдение этого положения может быть основанием для прекращения трудовых отношений по инициативе работника.

Суринам. В связи с вопросом о предоставлении жилья и питания важно принимать во внимание религиозные и культурные убеждения и обычаи работника.

Швеция. Это должно быть оговорено в рекомендации.

Соединенные Штаты Америки. Положения должны предусматривать, чтобы национальное законодательство и нормативно правовые акты, регулирующие вопросы предоставления работодателем питания, жилья и помещений, распространялись на домашних работников. Они должны позволить работодателям вычитать из заработной платы работников только «справедливую стоимость» для осуществления выплат в натуральном выражении. См. вопрос 17.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). При этом следует принять во внимание критерий разумности и местную практику.

HUP (Хорватия). Неясно, каким образом это можно осуществить.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

DPN APINDO (Индонезия). Это должно соответствовать социально-экономическим условиям жизни в домашнем хозяйстве.

EFC (Шри-Ланка). Занятость с проживанием в доме работодателя является законным условием, и это должно быть надлежащим образом учтено в любой норме.

MOP. Эта тема представляется весьма важной. Тем не менее, возникает вопрос о целесообразности и возможности осуществления такого положения на практике. См. вопрос 43.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB

(Многонациональное Государство Боливия), FEDATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), STM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Другие ответы: 1. FEDUSA (Южная Африка).

Комментарии

СТА (Аргентина). Их не следует рассматривать в качестве оплаты в натуральном выражении.

FEDATRAD (Бразилия). Помещение, которое обычно отводится для домашних работников, является худшим в домашнем хозяйстве, небольшим и плохо проветриваемым, его часто используют для хранения предметов для уборки, старых книг или как место для домашних животных. Важно, чтобы это пространство обеспечивало неприкосновенность частной жизни работника. Кроме того, питание должно быть хорошего качества и в достаточном количестве.

CGTRA (Колумбия). Это минимум из того, что следует предоставить любому работнику, который должен проживать с работодателем.

CMTC (Коста-Рика). Это положение должно быть очень подробно прописано, поскольку домашние работники страдают от злоупотреблений в этой области.

CNUS (Доминиканская Республика). Следует также установить время для приема пищи.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Очень трудно определить и доказать, что означает «питание хорошего качества и в достаточном количестве». В качестве альтернативы можно было бы рассмотреть, например, формулировку «питание должно быть такого же характера, как обычная пища членов семьи».

CGTRA (Гондурас). Это позволило бы избежать злоупотреблений со стороны работодателей.

ICTU (Ирландия). Жилье и питание должны также соответствовать потребностям работника.

COTU-K (Кения). Это должно быть минимальным требованием.

CIAWU (Малави). Когда работник здоров, это отвечает и интересам работодателя.

CROC (Мексика). Одна ссылка на качество и количество должны быть исключены, поскольку это субъективные требования.

STM (Мексика). В противном случае это было бы нарушением прав человека.

CONATO (Панама). Это должно быть включено в письменный контракт о работе по найму.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Необходимо отметить, что питание должно соответствовать потребностям работника, культуре и религиозной практике. Работнику должно быть предоставлено отдельное помещение.

FEDUSA (Южная Африка). В определенных обстоятельствах это положение может оказаться чрезмерно ограничительным для работодателей.

SADSAWU (Южная Африка). Работодатели не должны входить в комнаты работников, когда они находятся на службе.

В. 20 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно обеспечивать, чтобы домашние работники имели нормальную продолжительность рабочего времени, получали компенсацию за сверхурочную работу, ежедневные периоды отдыха и выходные дни в течение недели, ежегодный отпуск, определяемый национальным законодательством и нормативными правовыми актами, которые не должны быть менее благоприятными, чем положения, применяемые в отношении других наемных работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 54. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 4. Австрия, Иордания, Малайзия, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 9. Канада, Чешская Республика, Греция, Гватемала, Новая Зеландия, Оман, Португалия, Швейцария, Йемен.

Комментарии

Аргентина. Следует ввести ограничение продолжительности рабочего дня и рабочей недели, а также оплату за сверхурочную работу. В конвенции должно быть четко установлено, что продолжительность рабочего времени и периодов отдыха не должна сказываться на психическом и физическом здоровье работников.

Австрия. Специфика трудовых отношений в частных домашних хозяйствах делает абсолютно необходимым принятие нормативно-правовых актов для домашних работников, отличающихся от актов, предназначенных для других работников.

Бразилия. Домашние работники должны постепенно получить те же права, которыми пользуются все другие работники.

Канада. Национальное законодательство и нормативно правовые акты должны включать соответствующие нормы по этим вопросам.

Чили. Продолжительность рабочего времени домашних работников должна быть такой же, как и всех других работников.

Китай. Однако с учетом особенностей домашнего труда каждое государство-член должно иметь возможность устанавливать собственные специальные и гибкие положения. Нормы для других работников, занятых на условиях полного рабочего времени, не должны применяться к домашним работникам.

Хорватия. Домашние работники должны пользоваться такими же правами, как и другие работники.

Эквадор. Цель должна заключаться в том, чтобы унифицировать положения, касающиеся продолжительности рабочего времени домашних работников, с положениями, применяемыми ко всем другим работникам.

Франция. Можно провести аналогию с работниками, которые выполняют тот же вид деятельности.

Греция. Положения должны быть согласованы с национальным законодательством и прецедентным правом и предусматривать защиту домашних работников с учетом специфики их труда.

Гватемала (DPS). Нет, работа по дому выполняется с перерывами. Поэтому положения о нормальной продолжительности рабочего времени не должны применяться, однако следует принять общие положения, регулирующие ежедневные периоды отдыха, выходные дни в течение недели и ежегодный отпуск.

Гватемала (UMT). Да.

Гватемала (ONAM). Да, домашние работники должны работать, как и все другие работники, восемь часов в день. К ним должны применяться те же положения о рабочем времени, которые применяются ко всем другим работникам.

Иордания. К домашним работникам могут применяться специальные нормативно правовые акты в связи с особым характером трудового отношения.

Мозамбик. Все работники имеют право на периоды отдыха. Они также имеют право устанавливать продолжительность рабочего времени, чтобы иметь возможность осуществлять другие виды деятельности, в том числе для получения прибыли.

Непал. Однако в Непале будет трудно ввести нормальную продолжительность рабочего времени и компенсацию за сверхурочную работу для домашних работников, занятых на условиях полного рабочего времени, поскольку они постоянно находятся при работодателе и отвечают на его вызовы, что затрудняет регистрацию продолжительности сверхурочной работы.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии все работники (включая домашних работников) имеют право на обязательные минимальные сроки и условия труда, такие как минимальная заработная плата, ежегодный отпуск, а также перерывы для отдыха и для приема пищи.

Оман. Вопрос об отпуске должен быть согласован между работодателем и работником при условии, что это предусмотрено в контракте о работе по найму.

Парагвай. Домашние работники должны трудиться не более восьми часов в день с перерывами для отдыха и не более трех сверхурочных часов в день, вознаграждение за которые будет зависеть от того, выполняется ли работа в дневное или в ночное время либо в любое время суток.

Перу. Нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять восемь часов в день и 48 часов в неделю.

Польша. Однако следует обеспечить гибкость при определении выходного дня в течение недели и ежегодного отпуска, чтобы согласовать разумные интересы работодателя и работника с учетом особенностей домашнего труда/ ухода за членами семьи.

Португалия. В разных странах существуют различные ограничения продолжительности рабочей недели, однако во многих странах нет никаких ограничений. В этом вопросе следует проявлять гибкость.

Испания. Положения о рабочем времени могут отличаться от положений, применяемых к другим работникам, особенно положения, касающиеся периодов ежедневного отдыха в случае проживания работника по месту службы или в период ожидания работы.

Швейцария. См. вопрос 13.

Тунис. Термины «нормальная продолжительность рабочего времени», «компенсации за сверхурочную работу», «ежедневные периоды отдыха и выходные дни в течение недели» и «ежегодный отпуск» должны быть определены с учетом специфики домашнего труда.

Объединенные Арабские Эмираты. Невозможно применить к домашним работникам те же положения о продолжительности рабочего времени, которые применяются к другим работникам.

Йемен. Да, в отношении ежедневных периодов отдыха и выходных дней в течение недели и ежегодных отпусков; нет, в отношении сверхурочной работы.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 4. ANDI (Колумбия), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 7. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), BDA (Германия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), EFC (Шри-Ланка).

Другие ответы: 1. MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно регулироваться национальным законодательством и практикой каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). Домашний труд имеет особый характер. Невозможно точно измерить продолжительность рабочего времени.

BDA (Германия). Не следует предусматривать строгое регламентирование рабочего времени. Это было бы слишком непрактичным и не подходит для домашних условий. Тем более, нет никакой необходимости заниматься такими сложными вопросами, как периоды ожидания работы, в отличие от активного рабочего времени.

JCC (Иордания). Домашние работники не имеют таких же прав, как другие наемные работники.

NHO (Норвегия). Однако следует учитывать особенности домашнего труда, включая продолжительные периоды ожидания работы или пребывания в готовности выполнить свои обязанности, отдельные периоды активной деятельности и переменную интенсивность труда. Модель, основанная на строгом регламентировании рабочего времени, непрактична и нецелесообразна. Исключения можно предусмотреть в отношении расчета продолжительности рабочего времени и сверхурочной работы, включая периоды бездеятельности. Выходные дни в течение недели и ежегодные отпуска должны предоставляться домашним работникам и они должны быть такими же, как и для других наемных работников.

EFC (Шри-Ланка). Строгое регламентирование рабочего времени нецелесообразно и не подходит для домашних условий. Предоставление ежедневных периодов отдыха можно поощрять, но не предписывать это слишком настоятельно.

UPS (Швейцария). Бывает трудно рассчитать сверхурочные часы, например в случае присмотра за детьми патронажными сестрами.

MOP. Модели занятости, основанные на измерении продолжительности рабочего времени, не применяются к домашнему труду. Его особенности, заключающиеся в переменной интенсивности и скачкообразном ритме труда, наличии продолжительных периодов ожидания работы и пребывания в готовности выполнить свои обязанности, делает точное измерение продолжительности рабочего времени невозможным и на практике нежелательным. Модель занятости, основанная на применении почасового расчета рабочего времени, может также ограничить степень самостоятельности работника в организации своего труда, что ведет к снижению инициативности в работе, необходимости усиления контроля и снижению интенсивности труда, а также нарушению семейной и благоприятной атмосферы, в которой выполняется домашний труд. Понятие сверхурочной работы нецелесообразно и практически неприменимо, поскольку в домашнем труде границы между рабочим и нерабочим временем размыты. Понятие сверхурочной работы не вписывается в универсальную концепцию и присутствует не во всех национальных системах трудового права. Напротив, предоставление выходных дней в течение недели и ежегодных отпусков должно быть предусмотрено (см. вопросы 23 и 51).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT

(Бразилия), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), MKT, МОП.

Другие ответы: 2. CSDR (Румыния), FEDUSA (Южная Африка).

Комментарии

СТА (Аргентина). В этой связи они не должны быть дискриминационными по отношению к другим работникам.

FENATRAD (Бразилия). Кроме того, работодатели должны обеспечить соблюдение права работников, проживающих по месту службы, на оплачиваемый еженедельный отдых.

CMTC (Коста-Рика). Домашний труд должен регулироваться в максимально возможной степени, как это делается в отношении всех других видов работ.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Меры защиты в отношении продолжительности рабочего времени домашних работников в возрасте от 15 до 18 лет должны были эквивалентны мерам, применяемым к работникам того же возраста в других секторах.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Это должно соответствовать конституционному принципу равенства перед законом.

CNTG (Гвинея). Кроме того, работники должны быть информированы о соответствующих положениях действующего законодательства.

CROC (Мексика). Следует подходить с определенной гибкостью к работникам, проживающим по месту службы; в этом случае вопрос должен быть согласован сторонами.

CTM (Мексика). Продолжительность рабочего времени для домашних работников не должна превышать восьми часов в день, поскольку работа по выполнению домашних обязанностей трудна, и в большинстве случаев домашние работники трудятся более продолжительное время, чем другие работники в других секторах.

CS (Панама). Домашние работники не получают зарплату за сверхурочную работу и они осуществляют присмотр и уход за детьми их работодателя в ночное время и в праздничные дни.

CTP, CUT (Перу). Положения, касающиеся продолжительности рабочего времени для домашних работников, должны быть постепенно приведены в соответствие с положениями, применяемыми ко всем работникам.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). При определении периода еженедельного отдыха и ежегодного отпуска следует принимать во внимание религиозную и культурную практику работника. В конвенции следует предусмотреть восьмичасовой рабочий день и указать, что дополнительное рабочее время рассматривается как сверхурочная работа, подлежащая компенсации согласно национальным или

международным нормам (в зависимости от того, какая из них является приоритетной), предусмотреть, по крайней мере, восьмичасовой непрерывный и ненарушаемый отдых и указать, что оставшиеся восемь часов должны быть свободным временем домашнего работника.

CSDR (Румыния). Это положение не следует обязательно включать в конвенцию, но непременно в национальное законодательство.

FEDUSA (Южная Африка). Сверхурочную работу иногда трудно регулировать. Ее следует рассматривать как дополнительное время.

NTUF (Шри-Ланка). По мере возможности.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Государства-члены должны также обеспечить, чтобы меры защиты в отношении продолжительности рабочего времени домашних работников в возрасте от 15 до 18 лет были эквивалентны мерам, применяемым к работникам той же возрастной группы в других секторах. Следует установить максимальную продолжительность рабочего времени, чтобы обеспечить этим сотрудникам доступ к базовому и среднему образованию, включая профессиональную подготовку. Предоставление выходного(ых) дня(дней) в течение недели особенно важно для обеспечения их права обращаться со своей семьей.

МОП. В конвенции должна содержаться ссылка на Конвенции 1 и 47, которые регулируют продолжительность рабочего времени и которые должны также применяться к домашним работникам. В качестве руководящих принципов можно использовать Конвенцию 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (106) и Конвенцию 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах (172, статьи 4 и 5). Следует также включить ссылку на существующие законы, например в Южной Африке и Австрии, и коллективные договоры, как во Франции, где осуществляется регулирование вопросов, касающихся продолжительности рабочего времени, выходных дней в течение недели и ежегодных отпусков для домашних работников, что также следует принять во внимание.

В. 21 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно обеспечивать, чтобы домашние работники не были обязаны оставаться в домашнем хозяйстве в течение периода повседневного или еженедельного отдыха?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 55. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 8. Бахрейн, Иордания, Ливан, Катар, Саудовская Аравия, Шри-Ланка, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Бразилия, Чешская Республика, Непал, Новая Зеландия, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Работники должны свободно распоряжаться своим временем по своему усмотрению.

Бразилия. В течение периода повседневного отдыха трудно обязать домашних работников находиться за пределами домашнего хозяйства, поскольку многие не могут позволить себе свое собственное жилье. Что касается еженедельного отдыха, то это положение должно принять форму рекомендации, поскольку проверка его соблюдения была бы затруднительным делом, и иногда такое требование может причинить вред работнику.

Китай. Не должно предприниматься ограничительных мер в отношении свободы участия домашних работников в культурно-просветительных мероприятиях в течение периода отдыха.

Колумбия. Должно быть согласовано сторонами.

Коста-Рика. Место, где работник проводит периоды отдыха, не может быть навязано работодателем, но оно должно быть согласовано сторонами.

Египет. Стороны могут договориться о том, чтобы работник оставался в домашнем хозяйстве в течение периодов отдыха и получал соответствующую компенсацию.

Сальвадор. С целью предотвращения применения принудительного труда.

Гватемала (УМТ). Они должны свободно распоряжаться своим временем по своему усмотрению.

Иордания. Этот вопрос должен быть согласован сторонами, поскольку он оказывает негативное воздействие на семью работодателя.

Латвия. Необходимо уделять внимание соблюдению права проживающих по месту службы домашних работников принимать родственников и друзей.

Ливан. Нет необходимости указывать это в конвенции. Однако об этом следует упомянуть в контракте о работе по найму.

Малайзия. Однако это не распространяется на повседневный отдых.

Маврикий. Ограничение свободы передвижения работодателем равнозначно незаконному лишению свободы.

Мексика. Домашние работники должны проводить период отдыха по своему усмотрению.

Мозамбик. Поскольку работники могут посвятить этот период удовлетворению личных потребностей и своей семье.

Непал. «Да» в отношении занятых полный рабочий день работников в течение периода еженедельного отдыха и в отношении занятых неполный рабочий день работников. Запрет, обязывающий работника находиться в домашнем хозяйстве в течение периода еженедельного отдыха, возможно, не применим в отношении занятых полный рабочий день работников в Непале, где они являются практически или полностью неграмотными людьми, которых привезли из сельских районов в совершенно незнакомые места в городских районах, о которых они абсолютно ничего не знают.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии периоды и места отдыха, как правило, согласуются на взаимной основе.

Оман. При условии, что работодатели не несут ответственности за работников в случае опасности или негуманного обращения.

Перу. См. вопрос 18.

Португалия. Однако это положение должно предусматривать определенную гибкость. В Португалии, проживающие по месту службы домашние работники не обязаны находиться в домашнем хозяйстве работодателя в течение периодов отдыха повседневного и еженедельного отдыха, за возможным исключением серьезных или неожиданных событий или форс-мажорных обстоятельств. Когда функции домашних работников, проживающих по месту службы, заключаются в уходе за больными людьми или детьми в возрасте до трех лет, их могут попросить прервать свой отдых.

Испания. По завершении рабочего дня и согласованных периодов в режиме ожидания, работник не обязан оставаться в домашнем хозяйстве работодателя.

Шри-Ланка. Это может быть одним из условий, согласованных работодателем и работником при определении условий найма.

Швейцария. Вопросы 13, 17 и 18.

Тунис. Это должно быть предметом свободного обсуждения между сторонами, особенно в отношении работников, которые не имеют своего собственного дома.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 4. CNI (Бразилия), AND (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), UPS (Швейцария).

Нет: 3. JCC (Иордания), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), SEV (Греция), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). «Да» в отношении еженедельного отдыха. Вопрос о повседневном отдыхе может оказаться более сложным, если домохозяйин отсутствует, а домашний работник осуществляет уход за детьми или людьми, которые в значительной степени нуждаются в посторонней помощи.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). Этот опрос должен быть согласован между сторонами.

CONEP (Панама). Это должно относиться только к периодам еженедельного отдыха.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

MOP. Работодатели рекомендовали бы поддержать предоставление периодов еженедельного отдыха, которые работник может проводить по своему усмотрению. Вопрос о повседневном отдыхе может оказаться более сложным, если домовладелец отсутствует, а домашний работник осуществляет уход за детьми или людьми, которые в значительной степени нуждаются в посторонней помощи, или в тех случаях, когда обед/ужин предоставляются дома.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UP (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), STM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), SATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нем: 1. CAUS (Никарагуа).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKDU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Необходимо уделять внимание соблюдению права проживающих по месту службы домашних работников принимать родственников и друзей.

СТА (Аргентина). Для того чтобы в полной мере воспользоваться своим отпуском.

CLC (Канада). Она также должна предусматривать право проживающих по месту службы домашних работников принимать родственников и друзей в течение периодов повседневного или еженедельного отдыха.

CUT (Колумбия). Они должны обладать правом пользоваться по своему усмотрению своим свободным временем, а также иметь время для осуществления права на свободу объединения и на организацию.

CMTC (Коста-Рика). Однако, если у работников нет места, куда они могли бы пойти, то им следует разрешить оставаться в домашнем хозяйстве и не работать.

STRN (Коста-Рика). Домашним работникам, которые из-за своих обязанностей не могут навещать свои семьи, следует разрешить принимать родственников и друзей.

CNUS (Доминиканская Республика). Этот вопрос необходимо согласовывать с работодателем.

COSYGA, JOC (Габон). Это необходимо предусмотреть в трудовом договоре во избежание недоразумений и нарушения планов домашних работников в самый последний момент.

DGB (Германия). Необходимо гарантировать, чтобы проживающим по месту службы домашним работникам было бы разрешено принимать родственников и друзей.

GCM. (Греция). Необходимо особо упомянуть проживающих по месту службы домашних работников.

UNSTRAGUA (Гватемала). Поскольку домашние работники зачастую обязаны оставаться и вести домашнее хозяйство, когда отсутствует работодатель.

CNTG (Гвинея). Работники должны обладать правом на свободу передвижения и в полной мере использовать свой период отдыха.

CGTRA (Гондурас). Они должны иметь свободу выбора в отношении того, оставаться ли им в домашнем хозяйстве или уезжать.

UGL (Италия). Они должны быть совершенно свободными в течение периодов еженедельного, повседневного и ежегодного отдыха.

SEKRIMA (Мадагаскар). Да, поскольку некоторые работодатели будут по-прежнему использовать их присутствие, чтобы заставлять их работать.

CROC (Мексика). Однако, если работники желают остаться в домашнем хозяйстве, то их нельзя обязать уехать.

STM (Мексика). Должно быть предусмотрено, что решение о том, оставаться ли в домашнем хозяйстве работодателя, должен принимать сам работник. Во многих случаях пребывание в домашнем хозяйстве связано с преимуществами для работников, хотя в иных случаях, даже если работник желает проживать в домашнем хозяйстве, у работодателя не имеется достаточно места для этих целей.

CNT (Нигер). Во избежание плохого обращения со стороны работодателя.

CONATO (Панама). Если работники обязаны оставаться в домашнем хозяйстве, то, по всей вероятности, они будут работать, и это не является отдыхом.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Проживающие по месту службы домашние работники обладают правом принимать родственников и друзей в соответствующее время.

NSZZ (Польша). Домашние работники обладают правом на свободу передвижения. Ограничения возможности покинуть домашнее хозяйство является важным фактором, способствующим изоляции и эксплуатации домашних работников, включая чрезмерную продолжительность рабочего времени и случаи применения принудительного труда. Свобода покинуть домашнее хозяйство в течение периодов отдыха имеет существенное значение для обеспечения доступа к важнейшим службам и программам, включая ассоциации работников.

CGTRAP (Португалия). Однако это положение должно быть достаточно гибким, чтобы предусматривать исключения в некоторых конкретных случаях (форс-мажорные обстоятельства и оказание помощи больным или детям в возрасте до 3 лет).

FEDUSA (Южная Африка). Период повседневного или еженедельного отдыха необходимо отделить от периодов в режиме ожидания.

NTUF (Шри-Ланка). Надзор необходим, когда молодые женщины покидают пределы домашнего хозяйства в течение периодов повседневного отдыха, а также когда они принимают своих друзей.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Это позволило бы им получить доступ к важнейшим службам и программам, включая ассоциации работников, центры отдыха и развлечений и центры трудовых ресурсов, извлечь пользу из посещения школы и иметь возможность регулярно посещать свои семьи. Незаконное удержание работников в помещениях работодателя в течение периодов отдыха должно быть объявлено вне закона в национальном законодательстве. В конвенции следует предусмотреть, что нельзя требовать от домашних работников оставаться в домашнем хозяйстве в течение их ежегодного отпуска, и что время, потраченное на сопровождение членов домашнего хозяйства в течение каникул, не считается ежегодным отпуском.

PIU-CNT (Уругвай). Работники должны свободно распоряжаться своими периодами ежедневного и еженедельного отдыха по своему усмотрению.

В. 22 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что периоды нахождения в режиме ожидания следует рассматривать как рабочее время, определяемое в соответствии с национальными законами и нормативными правовыми актами, коллективными соглашениями или иными средствами, совместимыми с национальной практикой?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 54. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Литва, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Филиппины, Польша, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Таиланд, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 8. Бразилия, Ливан, Малайзия, Катар, Словения, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Чешская Республика, Марокко, Новая Зеландия, Оман, Перу.

Комментарии

Австралия. Иначе работодатель мог бы рассматривать периоды в режиме ожидания, как периоды отдыха, чтобы не платить работнику за эти часы.

Австрия. В принципе, «да», если можно будет увеличить предельную продолжительность рабочего времени в режиме ожидания работы, и если можно будет оплачивать время в режиме ожидания иным образом, чем период времени, в течение которого фактически выполняется работа. Для работников в частных домашних хозяйствах в Австрии периоды в режиме ожидания не считаются рабочим временем при особых обстоятельствах. Возможно, следует сохранить это исключение для сектора по уходу.

Бельгия. В соответствии с определением Европейского суда в отношении Директивы 2003/88ЕС Европейского парламента и Совета от 4 ноября 2003 года о некоторых аспектах организации рабочего времени, периоды в режиме ожидания работы являются рабочим временем.

Бразилия. Это не соответствует бразильскому законодательству.

Канада. См. вопрос 6 с).

Китай. Если рабочее время продлевается работодателем, то оплачиваются периоды времени в режиме ожидания. В случае ухода за пожилыми, детьми и пациентами, который требует нахождения в режиме ожидания непредвиденной работы ночью, эти «периоды ожидания» следует рассматривать в качестве рабочего времени.

Колумбия. В соответствии с принципом равенства обращения. Важно, чтобы эти аспекты были согласованы сторонами с тем, чтобы было ясно, когда и какой тип компенсации производится за отработанное время. В любом случае рабочий день не должен превышать десять часов в день, и любой дополнительный час работы следует считать работой в ночное время.

Эквадор. Необходимо проводить различие между периодами времени в режиме ожидания и свободным временем. Периоды времени в режиме ожидания необходимо считать рабочим временем, как это предусмотрено законодательством.

Египет. Необходимо указать в контракте обязательства работника в течение периодов времени в режиме ожидания, а также их продолжительность.

Гватемала (UMT). Периоды времени в режиме ожидания работы должны оплачиваться как сверхурочное время и не наносить вреда физическому, психическому и духовному здоровью работника.

Гватемала (ONAM). Важно регулировать периоды времени в режиме ожидания во избежание злоупотреблений.

Иордания. Рабочее время, превышающее указанные часы работы, считается сверхурочным временем.

Ливан. Нет необходимости упоминать о периодах времени в режиме ожидания.

Маврикий. Периоды времени в режиме ожидания должны оплачиваться по обычной ставке, если более низкие ставки или компенсационные периоды отдыха не были согласованы между сторонами.

Марокко. С учетом специфики домашней работы нецелесообразно считать периоды времени в режиме ожидания нормальной работой.

Мозамбик. Для обеспечения того, чтобы работники, выполняющие сверхурочную работу, имели право на компенсационные периоды отдыха.

Мьянма. Периоды времени в режиме ожидания следует считать сверхурочным временем и оплачивать по ставкам оплаты сверхурочной работы.

Непал. Периоды времени в режиме ожидания следует включать в сверхурочную работу и оплачивать соответствующим образом. Национальные законы должны также регулировать максимальное возможное количество часов в режиме ожидания в день, неделю или в месяц, поскольку работа в режиме ожидания является дополнительным усилием, прилагаемым работником по просьбе работодателя. Удлиненное рабочее время в режиме непрерывно ежедневного ожидания работы может причинить вред психическому и физическому здоровью работников и, таким образом, снижать эффективность их труда.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии периоды времени в режиме ожидания и их оплата должны согласовываться между сторонами.

Панама. Следует использовать все необходимые средства для решения весьма серьезного вопроса, связанного с периодами времени в режиме ожидания, а именно: законодательство, коллективные договоры или любой другой вид акта.

Перу. См. вопрос 6 с). В конвенцию не следует включать термин «периоды времени в режиме ожидания»; в этих случаях эти периоды могли бы считаться сверхурочной работой. Если этот термин будет включен, то необходимо точно определить его и охватываемые им ситуации.

Польша. Если это предусматривается действующим национальным законодательством.

Португалия. Это позволило бы вносить коррективы в национальные особенности.

Словения. Регулирование периодов времени в режиме ожидания не требуется.

Испания. Периоды времени в режиме ожидания должны согласовываться сторонами и оплачиваться, хотя периоды времени в режиме ожидания не следует рассматривать в качестве фактически отработанного времени.

Шри-Ланка. Периоды времени в режиме ожидания должны считаться часами дежурства по вызову.

Швейцария. См. вопрос 6 с).

Объединенные Арабские Эмираты. Работник не работает в течение периодов времени в режиме ожидания.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Нет: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), BDA (Германия), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 1. JCC (Иордания).

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно регулироваться национальными законами и практикой.

ANDI (Колумбия). Нет необходимости рассматривать сложные вопросы в отношении рабочего времени, такие как периоды времени в режиме ожидания и продолжительность рабочего времени.

HUP (Хорватия), BDA (Германия), EFC (Шри-Ланка), и MOP. См. вопрос 20.

DPN APINDO (Индонезия). Поскольку домашняя работа является частью цикла домашнего хозяйства.

UPS (Швейцария). Периоды времени в режиме ожидания труднее оценивать, чем другие виды работы.

MOP. Модель занятости на почасовой основе не распространяется на домашнюю работу, и поэтому нецелесообразно вводить положение о периодах времени в режиме ожидания, использование которого изначально затруднено применительно к почасовой занятости в сфере домашнего труда, особенно в отношении проживающих по месту службы работников, находящихся, как считается, в режиме ожидания каждую ночь.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV

(Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. CROC (Мексика).

Другие ответы: 2. JTUC-RENGO (Япония), CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). Кроме того, должны быть приняты защитные меры, которые ограничивают периоды времени в режиме ожидания и обеспечивают их оплату по ставкам сверхурочной работы.

BAK (Австрия). Периоды времени в режиме ожидания должны считаться рабочим временем, которое следует оплачивать. См. вопрос 6 с).

FENATRAD (Бразилия). Периоды времени в режиме ожидания должны считаться рабочим временем и оплачиваться. Поэтому, представляется важным, чтобы домашняя работа, включая положения о рабочем времени, регулировалась коллективным договором или действующим законодательством.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Согласно соответствующему законодательству.

CGTRA (Гондурас). Отдых прерывается, и периоды времени в режиме ожидания должны оплачиваться как фактически отработанное время.

ICTU (Ирландия). Все периоды времени, которыми не может свободно распоряжаться работник, являются рабочим временем.

JTUC-RENGO (Япония). Резервируем за собой право сделать оговорку в отношении рабочего времени и периодов в режиме ожидания. Это зависит от того, как определяется термин «домашний работник».

SEKRIMA (Мадагаскар). Периоды времени в режиме ожидания необходимо считать рабочим временем, поскольку в эти периоды работники не могут распоряжаться временем по своему усмотрению.

CROC (Мексика). Это должно согласовываться сторонами.

LO-Norway (Норвегия). Важно подчеркнуть, что домашние работники должны иметь те же права и защиту, что и другие работники. Например, хотя в Норвегии в целом одна пятая периодов времени в режиме ожидания включена в обычное рабочее время, в соответствии с нормативным актом в отношении домашних работников периоды в режиме ожидания не включаются в обычное рабочее время, если работник фактически не работает.

CONATO (Панама). Иначе домашние работники подвергались бы еще в большей степени плохому обращению со стороны работодателя.

CTP, CUT (Перу). Периоды времени в режиме ожидания не являются свободным временем.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Периоды времени в режиме ожидания должны компенсироваться. Периоды в режиме ожидания, превышающие обычное рабочее время, должны оплачиваться как сверхурочная работа.

NSZZ (Польша). Чрезмерно продолжительное рабочее время является одной из основных проблем, с которой сталкиваются домашние работники, и периоды времени в режиме ожидания зачастую не позволяют им реально отдохнуть, особенно, если речь идет о домашних работниках, ухаживающих ночью за младенцами, пожилыми или больными людьми.

CSDR (Румыния). Нет необходимости делать это в конвенции.

FEDUSA (Южная Африка). Периоды времени в режиме ожидания должны оплачиваться.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Поскольку работники младше 18 лет имеют особые потребности в отношении адекватного отдыха, не предполагается, что они будут работать (в режиме ожидания или иным образом) рано утром или поздно ночью, т.е. в период между 21:00 и 07:00.

PIT-CNT (Уругвай). Периоды времени в режиме ожидания должны регулироваться как рабочее время.

МОП. Конвенция должна предусматривать ограничения в отношении продолжительности времени и размеров компенсации за периоды в режиме ожидания. Существующие законы, например в Южной Африке, и коллективные договоры, такие как во Франции, а также статьи 4 и 5 Конвенции 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах (172), могли бы использоваться в качестве руководящих принципов.

В. 23 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники имели не менее 24 часов последовательного отдыха в течение каждого периода продолжительностью в семь дней?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 62. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Румыния, Катар, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Уругвай, Йемен.

Нет: 3. Колумбия, Новая Зеландия, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 3. Чешская Республика, Греция, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Аргентина. Необходимо гарантировать 36 часов еженедельного отдыха в течение каждого периода продолжительностью в семь последовательных дней.

Австралия. См. вопрос 13 d).

Бразилия. Повседневный отдых является одним из существенных условий для обеспечения БГТ и для восстановления физической и психической энергии.

Колумбия. Это зависит от того, является ли работа постоянной или временной. Согласно Трудовому кодексу, домашние работники имеют право на отдых по воскресеньям и официальным праздникам при условии, если они работали в течение семи дней в неделю.

Сальвадор. Отношение к домашним работникам должно быть не менее благоприятным, чем к другим категориям работников.

Греция. В любом нормативном акте следует учитывать особые характеристики домашней работы.

Гватемала (УМТ). Отдых поддерживает физическое, психическое и духовное здоровье работника.

Гватемала (ОНАМ). У домашних работников должно быть право иметь те же два дня отдыха, что и у всех других работников.

Мозамбик. Как и для других наемных работников.

Мьянма. Необходимо обеспечить, как минимум, 30 часов последовательного отдыха в течение каждого периода продолжительностью в семь дней.

Новая Зеландия. Продолжительность периодов еженедельного отдыха необходимо согласовывать между сторонами.

Панама. Гарантия предоставления одного дня отдыха в течение каждого периода продолжительностью в семь последовательных дней является минимальным требованием. В зависимости от уровня ответственности, серьезности и физических усилий, необходимых для выполнения домашней работы, возможно, потребуются предоставить больше периодов регулярного отдыха. Необходимо также учитывать обстоятельства, которые могут вынудить домашних работников-женщин, например, матерей-одиночек или женщин с осложненной беременностью, обратиться с просьбой о предоставлении им более частых периодов отдыха. В конвенции необходимо сделать конкретную ссылку на домашних работников-женщин. Также предлагается принять типовой контракт, охватывающий эти вопросы.

Польша. Однако необходимо учитывать фактическую продолжительность рабочего времени и обеспечить гибкость (см. вопрос 20).

Испания. В Испании домашние работники имеют право на еженедельный отдых продолжительностью в 36 часов, из которых, как минимум, 24 часа должны быть последовательными.

Объединенные Арабские Эмираты. Периоды еженедельного отдыха должны предоставляться по желанию домашних работников, и они могут либо воспользоваться эти периодами, либо добавить их к ежегодному отпуску.

Соединенные Штаты Америки. В этом положении должно содержаться требование о том, что периоды отдыха домашних работников должны регулироваться теми же правовыми рамками, что и для большинства работников формального сектора.

Уругвай. В соответствии с национальным законодательством, продолжительность еженедельного отдыха составляет, как минимум, 36 последовательных часов, которые должны включать все воскресенье. Стороны могут согласовать день недели, когда следует проводить оставшуюся часть периода отдыха.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 8. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 3. BDA (Германия), Business NZ (Новая Зеландия), EFC (Шри-Ланка).

Другие ответы: 1. MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Это положение должно быть объединено с любыми другими положениями о периодах отдыха.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

SEV (Греция). Следует рассматривать в сочетании с вопросом 50.

Business NZ (Новая Зеландия). Периоды еженедельного отдыха должны, как правило, согласовываться между сторонами.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

MOP. Этот вопрос, по-видимому, заслуживает дальнейшего обсуждения, и его следует рассматривать в сочетании с любым другим положением о периодах отдыха. См. вопрос 50.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор),

AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOС (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. ВАК (Австрия), FEDUSA (Южная Африка).

Другие ответы: 1. PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

ВАК (Австрия). Период в 24 часа является недостаточным. Вместо этого, необходимо гарантировать 36 часов, включая каждое второе воскресенье (или эквивалент период, определяемый в соответствии с культурными традициями), а также дополнительный период отдыха продолжительностью полдня, который подлежит согласованию. Если положение о еженедельном отдыхе не соблюдается, то необходимо предусмотреть компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск или иные дополнительные выплаты.

FENATRAD (Бразилия). С этой целью Государство должно создать специальные механизмы мониторинга, особенно для проживающих по месту службы домашних работников

CGTRA (Колумбия). В соответствии с международным законодательством, включая конвенции МОТ. Должны использоваться те же положения, которые применяются в отношении всех работников.

СМТС (Коста-Рика). Домашние работники должны иметь право на аналогичные периоды еженедельного отдыха, что и другие работники.

CNUS (Доминиканская Республика). Необходимо гарантировать 36 часов отдыха.

UGTE (Эквадор). В соответствии с Трудовым кодексом, еженедельный отдых должен предоставляться по субботам и воскресеньям.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Часы еженедельного отдыха должны быть аналогичными для всех наемных работников.

UNSITRAGUA (Гватемала). Однако продолжительность могла бы различаться согласно различным национальным законам.

СТМ (Мексика). Она могла бы превышать 24 часа, в зависимости от места, где выполняется работа, и условий труда.

CONATO (Панама). Как для всех других работников.

SADSAWU (Южная Африка). После каждого периода продолжительностью в семь дней предоставляются 24 или 48 часов отдыха.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Кроме того, необходимо рекомендовать период отдыха продолжительностью 36 часов, и должно быть предусмотрено, что если национальные правовые акты о труде устанавливают минимальные периоды еженедельного отдыха для других работников, превышающие 24 часа, то домашние работники должны иметь право на аналогичную защиту. Работники младше 18 лет должны иметь в своем распоряжении достаточно времени для регулярного посещения своих семей.

PIT-CNT (Уругвай). Они должны иметь 36 часов последовательного еженедельного отдыха после каждого периода работы продолжительностью в шесть дней.

- В. 24** *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения равенства обращения между домашними работниками и другими наемными работниками в отношении безопасности и гигиены труда? Следует ли в конвенции предусмотреть, что такие меры могут применяться постепенно? Просьба подробнее ответить на этот вопрос.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 53. Албания, Австралия, Бельгия (CNT), Многонациональное Государство Боливия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 6. Аргентина, Бахрейн, Китай, Италия, Катар, Испания.

Другие ответы: 7. Бельгия (SPF), Бразилия, Канада, Чешская Республика, Новая Зеландия, Норвегия, Польша.

Комментарии

Аргентина. Необходимо предпринять специальные меры в области БГТ, с учетом видов работ, выполняемых домашними работниками, таких как перенос тяжелых предметов и применение токсических веществ. Эти меры должны быть предприняты немедленно.

Бельгия (CNT). Домашние работники, как и все другие работники должны быть охвачены положениями о БГТ. Однако, поскольку трудно распространить аналогичным образом на всех, без исключения, работодателей в сфере домашнего труда те же обязательства, применимые ко всем другим работодателям, необходимо упорядочить специальные положения с целью предоставления минимальной нормы защиты всем домашним работникам.

Бельгия (SPF). В принципе, домашние работники обладают тем же правом, что и другие работники, выполнять свою работу в безопасных условиях. В этом случае ключевую роль играют профилактика и предоставление информации. Государствам следует разрешить ограничивать применение соответствующих положений конкретными областями и вводить меры постепенно. Нереально распространить те же обязательства в отношении безопасности и гигиены труда на работодателей в сфере домашнего труда как частных лиц, как на других работодателей, налагая на них тяжелое финансовое и административное бремя. В Бельгии эта проблема решается в большинстве случаев на основе применения системы сервисных чеков на обслуживание («*titres services*»). Работодатель, который несет ответственность за выполнение обязательств в отношении безопасности и гигиены труда, является предприятием, которое связывает работника с пользователем, оплачивающим рабочее время сервисными чеками.

Бразилия. В Бразилии положения в отношении БГТ принимаются на основе трехсторонних консультаций (включая представителей Правительства, работодателей и работников). В настоящее время представители домашних работников не участвуют в этом процессе.

Канада. Акт должен предусматривать руководящие указания в отношении безопасности и гигиены труда для домашних работников, включая распространение надлежащей информации и организацию обучения для них и их работодателей.

Чили. Постепенное применение в соответствии с национальным законодательством.

Китай. Конвенция должна предусматривать, что каждое государство-член должно принимать меры по обеспечению БГТ, которые могли бы применяться постепенно в соответствии с конкретными обстоятельствами каждого государства-члена с тем, чтобы негативно не повлиять на занятость и

развитие бизнеса. Однако с учетом специфики домашней работы нецелесообразно предусматривать для домашних работников такие же меры, как и для других наемных работников.

Колумбия. В соответствии с принципами равенства обращения со всеми другими работниками.

Хорватия. Возможно, следует принять дополнительные правовые акты для домашних работников в связи с особыми условиями занятости в частных домашних хозяйствах.

Куба. Согласно национальным условиям.

Египет. Меры должны приниматься незамедлительно.

Гвинея. Меры должны приниматься постепенно, с учетом вида работ и условий труда.

Италия. Меры должны приниматься постепенно.

Иордания. Постепенно, чтобы не оказывать давления на домашнее хозяйство. Однако не должна применяться защита, предоставляемая работникам промышленных предприятий. Следует разработать специальные положения.

Латвия. Право на безопасную и здоровую среду является одним из ключевых прав для работников. Необходимо принять меры, которые сочетают обеспечение безопасности и гигиены домашних работников; повышение степени информированности и подготовку для работников и их работодателей в отношении их соответствующих прав, обязанностей и ответственности в этой области; нормативные рамки, предоставляющие существенную защиту; и систему мониторинга и принудительного применения. В этом отношении значимым альтернативным вариантом могло бы стать использование «кочующих» представителей.

Ливан. Меры должны приниматься постепенно с тем, чтобы приспособиться к процедурам, которые обеспечивают соблюдение неприкосновенности частной жизни в доме, так и защиту прав домашних работников.

Малайзия. Должны постепенно приниматься меры, сочетающие защиту домашних работников и обеспечение выполнения работодателями обязанностей в отношении безопасности и гигиены труда, повышение информированности и подготовку в отношении их соответствующих прав и обязанностей, нормативные рамки, предоставляющие существенную защиту и систему мониторинга и принудительного применения.

Маврикий. Меры должны предприниматься постепенно с учетом того, что работодателям и работникам, возможно, потребуется некоторое время для соблюдения положений в отношении безопасности и гигиены труда.

Черногория. Государства-члены должны регулировать работу доступных механизмов подачи жалоб и инспекционных органов, которым разрешается инспектировать дома в соответствии с национальными законами.

Марокко. Хотя условия труда домашних работников не являются такими же, как условия труда других работников из-за их различного статуса, необходимо обеспечить безопасность их труда.

Мозамбик. Работодатель должен гарантировать физическую и моральную безопасность работников и содействовать непрерывному улучшению условий безопасности и гигиены труда.

Непал. Ожидается, что конвенция будет предусматривать меры по осуществлению контроля за условиями БГТ домашних работников на рабочем месте и по содействию их улучшению путем повышения степени информированности домашних работников и их работодателей через СМИ.

Новая Зеландия. Новозеландский закон о безопасности и гигиене труда в сфере труда не применяется ни к лицам, выполняющим «домашнюю работу» в частном доме, ни к дому, как рабочему месту.

Никарагуа. Меры должны приниматься незамедлительно.

Норвегия. Необходимо предусмотреть в целях немедленного осуществления базовых принципов в национальном законодательстве в отношении БГТ, но нормативные рамки также должны быть практичными. Они не должны ущемлять права работников, уже охваченных национальным законодательством.

Оман. Меры должны приниматься постепенно.

Панама. В отношении БГТ домашние работники должны пользоваться таким же обращением, что и другие работники. Виды работ, выполняемые домашними работниками, зачастую являются опасными; таким образом, основополагающее значение имеет принятие мер в отношении обеспечения безопасности и гигиены труда, особенно беременных домашних работниц. В трудовые договоры необходимо включать специальные положения о беременных работницах.

Перу. См. вопрос 12 с). Поскольку право на безопасную и здоровую среду является одним из ключевых прав для работников, необходимо принять меры, которые сочетают обеспечение безопасности и гигиены домашних работников и повышение степени информированности и подготовку домашних работников их работодателями в отношении их соответствующих прав, обязанностей и ответственности.

Польша. Работодатель обязан обеспечивать БГТ. Однако уточнение этого обязательства может привести к возникновению серьезных проблем в отношении характера и масштабов выполняемой работы и условий в данном домашнем хозяйстве. Некоторые проблемы могут возникнуть в процессе мониторинга этого обязательства, в частности у инспекции труда (необходимо принимать во внимание вопросы, связанные с защитой неприкосновенности семейной жизни и уважением дома).

Португалия. Необходимо учитывать специфику домашней работы Португалии, где применение общего режима дополняется специальными положениями в отношении домашнего труда. Необходимо незамедлительно обеспечивать безопасность и гигиену труда.

Катар. Поскольку домашние работники живут и работают в доме работодателя.

Саудовская Аравия. Поскольку производственная среда на предприятии отличается от среды домашнего хозяйства, не все нормы БГТ, применяемые в отношении других работников, могут быть распространены на домашних работников, а лишь те из них, которые соответствуют особым условиям и характеру домашней работы.

Южная Африка. Необходимо применять национальные законы и положения.

Испания. Не применяется принцип равенства подхода к домашним работникам и к другим категориям работников в отношении БГТ. В акте необходимо лишь предусмотреть, что владелец домашнего хозяйства связан обязательством обеспечить безопасные и здоровые условия труда. В нем можно было бы также указать, что невыполнение этого обязательства является веской причиной для работника, чтобы уволиться с работы.

Шри-Ланка. Трехсторонним участникам необходимо разрешить определять меры с учетом национальных условий.

Тунис. Меры могли бы приниматься постепенно.

Соединенные Штаты Америки. Однако в этом положении необходимо уточнить, что оно необязательно требует абсолютного равенства в отношении механизмов и процедур принудительного применения, а лишь равенства в отношении результатов, связанных с безопасностью и гигиеной труда на рабочих местах.

Йемен. Меры должны приниматься незамедлительно.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 5. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 5. HUP (Хорватия), BDA (Германия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 2. SEV (Греция), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). В соответствии с национальными законами и практикой.

ANDI (Колумбия). Не следует делать ссылку на БГТ. МОТ должна содействовать обеспечению безопасности домашнего хозяйства в целом, как работников, так и работодателей. Странам, возможно, следует распространить законодательство о БГТ на домашних работников, если они этого пожелают.

HUP (Хорватия). Не следует предпринимать попыток проводить общие мероприятия по промышленной безопасности и гигиене труда (БГТ) в уникальной сфере домашнего труда.

BDA (Германия). Это было бы практически неосуществимо и трудновыполнимо. В Директиве Совета 89/391/ЕЕС о введении мер по стимулированию процесса совершенствования систем безопасности и гигиены работников в сфере труда, которую государства-члены ЕС обязаны выполнять, домашняя прислуга в прямой форме исключена.

SEV (Греция). Вопрос о безопасности и гигиены домашних работников необходимо рассматривать с учетом специфики их труда.

JCC (Иордания). Постепенно, чтобы не оказывать давления на работодателей.

NHO (Норвегия). Хотя в акте можно предусмотреть применение базовых принципов в отношении безопасности и гигиены в национальном законодательстве, нормативные рамки должны быть практически осуществимыми.

NHO (Норвегия), MOP. В связи со спецификой домашней работы, выполняемой без контроля и надзора со стороны домохозяина, общие мероприятия по промышленной безопасности и гигиене труда (БГТ) являются неприменимыми.

EFC (Шри-Ланка). В норме следует избегать детальных ссылок на меры по безопасности и гигиене труда. Вместо этого, МОТ могла бы направлять свои усилия на оказание содействия обеспечению общей безопасности, как для домохозяев, так и для домашних работников.

UPS (Швейцария). Применение этого положения было бы весьма трудным делом. В большей степени прагматичный подход является более эффективным.

MOP. В Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) предусмотрена адекватная система БГТ, где она считается применимой к домашнему труду на национальном уровне. Необходимость в дальнейшем регулировании отсутствует. Работодатель в секторе домашнего труда не в состоянии использовать весь потенциал и взять на себя полную ответственность в сфере БГТ, исходя из общих условий занятости, включая финансовую ответственность, механизмы безопасности в домашнем хозяйстве и на микропредприятиях и управление безопасностью производственных процессов. Кроме того, существует значительный риск отбить охоту к домашнему труду в будущем или перевести его в неформальный сектор, заставляя работодателей соблюдать общие положения в сфере БГТ. Любые возможные дополнительные меры в области БГТ должны будут основываться и ограничиваться спецификой домашнего труда. Следует опускать такие термины, как «равенство обращения». МБТ могло бы эффективно определять и внедрять передовые методы (не принимая на себя при этом дополнительных обязательств о соблюдении) в отношении безопасности домашних хозяйств в целом для всех членов семей и домашних работников (например, курсы по оказанию первой помощи) и организовывать курсы профессиональной подготовки для домашних работников (например, по гигиене питания или по уходу за детьми), которые могли бы проводиться правительствами. Это могло бы стимулировать государства к тому, чтобы страховать домашних работников в случае болезни или травмы и предоставлять им эквивалентные права на страхование от несчастных случаев на транспорте.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция),

CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GCM. (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 3. CTRN (Коста-Рика), JTUC-RENGO (Япония), GECGT-FONT (Непал).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV и FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Поскольку право на безопасную и здоровую среду является одним из ключевых прав для работников, вместо постепенного применения необходимо принять меры, которые сочетают обеспечение безопасности и гигиены труда домашних работников; повышение степени информированности и подготовку для работников и их работодателей в отношении их соответствующих прав, обязанностей и ответственности в этой области; нормативные рамки, предоставляющие существенную защиту; и систему мониторинга и принудительного применения.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), ASI (Исландия), HMS (Индия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. В этом отношении значимым альтернативным вариантом могло бы стать использование «кочующих» представителей.

СТА (Аргентина). Меры должны применяться незамедлительно.

ВАК (Австрия). Трудно сказать, как можно будет обеспечить эффективный контроль, не нарушая при этом неприкосновенности жилища. Возможно, следует предусмотреть меры по информированию органа по регулированию вопросов труда о трудовом правоотношении, который, по крайней мере, затем может предоставить информацию о правах работника. Необходимо также рассмотреть вопрос о том, имеет ли БГТ в некоторых случаях большее значение, чем защита неприкосновенности частной жизни.

ÖGB (Австрия). Мы не поддерживаем постепенное применение.

BILS (Бангладеш). Постепенное применение должно быть обусловлено конкретными временными рамками.

FENATRAD (Бразилия). Домашние работники должны иметь гарантии занятости в случае отсутствия на рабочем месте из-за производственной травмы, а работодатели должны предоставлять работникам соответствующее оборудование с целью предотвращения производственных рисков. Необходимо разработать механизмы, запрещающие работодателям заставлять домашних работников выполнять работы, которые не включены в перечень видов работ, относящихся к сфере домашнего труда (такие как мойка окон, чистка бассейнов или изготовление столярных изделий). Медицинских работников по вопросам охраны труда необходимо обучать тому, как учитывать специфику домашней работы с тем, чтобы сделать ее заметной.

ONSL (Буркина-Фасо). Необходимо предпринять комплекс мер по информированию сторон об их обязанностях в отношении БГТ. Что касается информации о соответствующих правах и обязанностях, то необходимо предусмотреть меры по регламентации и контролю.

CLC (Канада). См. вопрос 15.

CUT (Колумбия). В этом отношении были бы полезными статистические данные.

STRN (Коста-Рика). Домашним работникам-мигрантам необходимо гарантировать равное обращение в отношении БГТ.

DEOK (Кипр). Меры должны приниматься незамедлительно.

CFDT (Франция). Необходимо широко обсуждать вопрос о психосоциальных рисках, связанных с услугами по уходу за людьми.

CGT-FO (Франция). Ответственность работодателя в отношении БГТ должна быть четко определенной, и должна быть создана система информации и мониторинга.

COSYGA, JOC (Габон). Меры должны приниматься постепенно.

DGB (Германия). В конвенции домашних работников следует приравнять к другим работникам в отношении БГТ, включая повышение информированности для работодателей и инспекционную систему.

GCM. (Греция). Постепенное осуществление уменьшало бы значение этого права и поощряло бы государства, чьи институциональные структуры не соответствуют положениям права на безопасное и здоровое рабочее место, усиливая борьбу за более низкий уровень социальных норм.

UNSI TRAGUA (Гватемала). В соответствии с принципами недискриминации и равенства обращения в отношении занятости. Меры могли бы быть постепенными, как в Гватемале, где сфера охвата системами социального обеспечения домашних работников была первоначально ограничена выплатой компенсаций в связи с производственными травмами и охраной материнства, но они должны быть расширены путем включения других льгот и пособий. Временные рамки для постепенного осуществления должны устанавливаться на национальном уровне.

CNTG (Гвинея). Поскольку все работники должны иметь право на охрану труда и здоровья.

CGTRA (Гондурас). Поскольку домашние работники подвержены многим производственным рискам. Меры должны приниматься постепенно.

CFTUI (Индия). Во избежание несчастных случаев для домашних работников необходимо организовать обучение пользованию электронным и газовым и газобаллонным оборудованием. В том случае, если домашний работник получает травму в служебное время, то лечение производится за счет работодателя.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Меры должны приниматься постепенно, в течение двух лет.

CGIL (Италия). Меры должны приниматься постепенно, наряду со снижением налогов для семей, выступающих в качестве работодателей, с целью уменьшения издержек и содействия обеспечению постоянной занятости и соблюдению соответствующего законодательства.

CISL (Италия). С учетом производственной среды и типов производственных рисков, с которыми сталкиваются домашние работники.

JTUC-RENGO (Япония). Необходимо предусмотреть охрану труда и здоровья домашних работников и соответствующие обязательства работодателей.

SEKRIMA (Мадагаскар). Во избежание дискриминации и насилия по смыслу Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий.

NTUC (Непал). В конвенции необходимо разработать надлежащие механизмы для обеспечения эффективного осуществления этого положения.

CNT (Нигер). В конвенции необходимо предусмотреть ответственность работодателя в этом отношении. Необходимо создать механизм мониторинга, как в других секторах.

CS (Панама). Необходимо обеспечить защиту на основе положений в отношении БГТ и соблюдение этих положений, как для всех других работников.

CUT-A (Парагвай). Меры должны приниматься незамедлительно.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). В конвенции следует предусмотреть, что государства-члены должны незамедлительно принять меры по обеспечению безопасности и гигиены труд домашних работников, включая механизмы мониторинга, соблюдение их прав на охрану репродуктивного здоровья, и обеспечить доступ к соответствующим техническим средствам и информации.

FNPR (Российская Федерация). Акт должен содержать положения, касающиеся права профсоюзов осуществлять контроль за безопасностью и гигиеной труда домашних работников, если это предусмотрено национальным законодательством или коллективными договорами.

SADSAWU (Южная Африка). Домашние работники должны быть охвачены законодательством в сфере безопасности и гигиены труда.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Безопасность и гигиена труда являются одним из ключевых прав работников.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Домашние работники зачастую сталкиваются с проблемами здоровья, и они являются жертвами серьезных и незначительных несчастных случаев на рабочем месте (дома).

UGTT (Тунис). Необходимо ввести в действие нормативную базу, обеспечивающую защиту и систему мониторинга и принудительного осуществления.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Необходимо всесторонне рассмотреть вопрос о защите женщин от насилия в домашних хозяйствах, поскольку женщины составляют большинство домашних работников. Если рабочим местом является частный дом, то это означает, что насилие в отношении женщин является вопросом безопасности труда.

PIE-CNT (Уругвай). Меры должны приниматься незамедлительно.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Постепенно, в соответствии с законодательством и при соблюдении прав человека.

В. 25 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения применения систем социального обеспечения, включая охрану материнства, в отношении домашних работников? Следует ли в конвенции предусмотреть, что некоторые меры могут применяться постепенно? Просьба подробнее ответить на этот вопрос.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 65.

Да: 56. Албания, Аргентина, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 5. Австралия, Бахрейн, Иордания, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 4. Чешская Республика, Гватемала, Новая Зеландия, Сирийская Арабская Республика.

Комментарии

Албания. На равной основе с другими работниками.

Аргентина. Социальное обеспечение, включая охрану материнства, является правом всех работников без различия. Социальное обеспечение должно гарантироваться с момента установления трудового правоотношения.

Австралия. Социальное обеспечение должно применяться только в том случае, если работник отвечает требованиям, установленным в соответствующих национальных законах.

Австрия. Постепенное применение мер следует предусматривать, если в ином случае их применение неосуществимо практически.

Бельгия (SPF). См. вопрос 6 б). Домашним работникам должна гарантироваться социальная защита, аналогичная той, которая предоставляется другим работникам. Не очевидным является вопрос о том, могут ли исключаться определенные категории домашних работников, характеризующиеся очень низкими суммами взносов в систему социального обеспечения. Меры должны применяться постепенно, с учетом различий между национальными системами социального обеспечения.

Бразилия. Эти меры должны применяться незамедлительно, поскольку они составляют минимальное требование, необходимое для приобретения работником гражданства.

Канада. При условии выполнения критериев соответствия, установленных национальными законами и нормативными правовыми актами.

Чили. Среди прочих, пенсия по старости, медицинское страхование и охрана материнства. Постепенное применение должно осуществляться в рамках национального законодательства.

Китай. Вместе с тем государствам-членам должно быть разрешено применение соответственно более низких норм страхования, которые определяются спецификой домашнего труда, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, с тем чтобы избежать создания чрезмерного бремени для работодателей, которое может привести к снижению уровня занятости домашних работников

Колумбия. Домашние работники должны иметь право на доступ к тем же механизмам защиты материнства, которые обеспечиваются общим законодательством по этому вопросу.

Хорватия. Это требует постепенного применения.

Куба. В соответствии с национальными возможностями и особенностями.

Эквадор. Особую важность для домашних работников представляют охват пенсионной системой, общее медицинское страхование, включая охрану материнства, компенсации в случае производственной травмы и профессионального заболевания, а также пособия по безработице. Постепенное применение мер социального обеспечения может быть возможным только в отношении положений социального обеспечения высшего уровня и при условии введения к моменту ратификации конвенции механизма, определяющего сроки и средства достижения более широкого охвата домашних работников системой социального обеспечения.

Сальвадор. Защита материнства является ключевой составляющей достойного труда.

Греция. В конвенции должны быть предусмотрены положения в отношении отпуска по беременности и родам. См. вопрос 12 с).

Гватемала (DPS). Присоединение домашних работников к системе социального обеспечения должно носить необязательный характер, в зависимости от существующей в каждой стране практики.

Гватемала (UMT и ONAM). В Гватемале Институтом по вопросам социального обеспечения осуществляется рассчитанный на один год экспериментальный и добровольный план, в рамках которого домашние работники охватываются системами охраны материнства, страхования от несчастных случаев на производстве и вакцинации детей. Желательно расширить этот охват и сделать его обязательным.

Гвинея. Следует применять постепенно.

Иордания. Работодателям (домовладельцам) придется нести дополнительные расходы.

Латвия. Особую важность для домашних работников представляют охват пенсионной системой, общее медицинское страхование, включая охрану материнства, компенсации в случае производственной травмы и профессионального заболевания, а также пособия по безработице. Постепенное применение мер социального обеспечения может быть возможным только в отношении положений социального обеспечения высшего уровня и при условии введения к моменту ратификации конвенции механизма, определяющего сроки и средства достижения более широкого охвата домашних работников системой социального обеспечения.

Ливан. См. вопрос 12 с).

Малайзия. Страхование должно охватывать медицинское обслуживание и производственные травмы, но не должно включать охрану материнства.

Маврикий. Некоторые меры, такие как охват системами социального обеспечения трудовых мигрантов, должны применяться постепенно.

Мексика. Все государства-члены должны предусмотреть законоположения, создающие для домашних работников условия равенства, солидарности и социального обеспечения, которые открывают возможности для развития работника и членов его семьи в достойной, безопасной и стабильной обстановке. По возможности, меры, направленные на расширение охвата системами социального обеспечения, должны применяться постепенно, исходя из возможностей национальных систем социального обеспечения и в соответствии с национальными законодательствами государств-членов.

Черногория. В случае если в рамках местного законодательства уже существуют системы социального обеспечения и защиты материнства для других секторов, эти меры защиты должны быть расширены незамедлительно, исключая какую-либо дискриминацию.

Непал. Системы социального обеспечения, доступные для домашних работников, должны быть аналогичны системам, обеспечиваемым для других лиц, работающих по найму. Они должны включать страховой фонд, страхование от несчастных случаев, медицинские льготы и единовременную выплату определенной суммы, зависящей от продолжительности работы, при увольнении или завершении трудового договора.

Нидерланды. См. вопрос 12 с).

Новая Зеландия. В Новой Зеландии все работники (включая домашних работников) имеют доступ к финансируемым за счет поступлений от налогов программам социального обеспечения и могут присоединяться к национальной системе накопления сбережений на основе взносов, в рамках которой взносы автоматически удерживаются из заработной платы работника. Работодатель также должен вносить взносы на этот счет. Все работники имеют право на отпуск по уходу за ребенком и на защиту, если они удовлетворяют критериям соответствия.

Никарагуа. Меры должны применяться безотлагательно.

Норвегия. Уже существующие системы социального обеспечения должны быть расширены незамедлительно.

Панама. Исключительно важно укрепить существующие механизмы в целях наказания виновных в уклонении от уплаты взносов в систему социального обеспечения. Также весьма важно повысить уровень осведомленности работодателей относительно применения трудовых прав домашних работников.

Оман. Как и для других работников.

Перу. См. вопрос 12 с).

Польша. В конвенции не должно предусматриваться постепенное применение таких мер.

Португалия. См. вопрос 12 с). Вместе с тем необходимо предусмотреть постепенное применение для тех стран, которые могут сталкиваться с трудностями при применении положений социального обеспечения к домашним работникам.

Румыния. Следует учитывать доступ домашних работников к системе страхования от безработицы.

Шри-Ланка. Охрану материнства необходимо обеспечивать в рамках обязательного социального страхования, как подчеркивает Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Что касается социального обеспечения, то МОТ поддерживает «социальный минимум». Существуют меры, которые необходимо применять постепенно.

Сирийская Арабская Республика. Согласно законам и нормативным правовым актам каждой страны.

Таиланд. Согласно национальным законам.

Тунис. Некоторые меры могут применяться постепенно.

Соединенные Штаты Америки. В такой же степени, в которой эти меры применяются для большей части работников формального сектора.

Йемен. В конвенции должна быть предусмотрена возможность постепенного применения некоторых мер, касающихся социального обеспечения, включая охрану материнства.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 5. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), NHO (Норвегия), CONEP (Панама).

Нет: 1. JCC (Иордания).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). В соответствии с национальными законами и практикой.

ANDI (Колумбия). В отношении домашних работников должны применяться общие принципы и принятые в стране подходы. Любое особое требование должно определяться на местном уровне в соответствии с национальным законодательством и практикой.

HUP (Хорватия). Было бы целесообразным применять системы социального обеспечения в отношении домашних работников, в случае если эти системы уже применяются в отношении всех работников в стране.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

DPN APINDO (Индонезия). Однако необходимо согласование с социально-экономическими условиями домашних хозяйств.

JCC (Иордания). Отпуск по беременности и родам создаст дополнительные расходы и бремя для работодателей.

NHO (Норвегия). Существующие системы социального обеспечения должны применяться в той степени, в которой это практически осуществимо.

EFC (Шри-Ланка). Неясно, возможно ли это на практике. В Шри-Ланке в первую очередь необходимо обеспечить получение пособий социального обеспечения теми, кто уже охвачен этой системой, прежде чем расширять ее для охвата других работников. Кроме того, реальные пособия действующей системы социального обеспечения не являются привлекательными вследствие их весьма малого размера. Домашние работники были бы более обеспеченными, вкладывая свои деньги на какой-либо срочный депозит.

UPS (Швейцария). Это должно регулироваться на национальном уровне.

MOP. Этот вопрос требует дальнейшего обсуждения. Представляется целесообразным предусматривать применение систем социального обеспечения только в той мере, в которой они уже существуют в конкретной стране. Обязательства, возникающие в связи с нормами МОТ (например, охрана материнства), должны применяться только в отношении государств, их ратифицировавших. Владельцам домашних хозяйств сложно обеспечивать соответствие законам в области социального обеспечения, учитывая отсутствие у них ресурсов, опыта и возможности получения консультаций, поэтому государственные органы должны будут обеспечить поддержку работодателей – владельцев домашних хозяйств, в основном, путем предоставления практической информации, консультаций и услуг (см. вопрос 54). Документ должен быть направлен на упрощение и поддержку занятости домашних работников, включая упрощенный механизм уплаты взносов в целях обеспечения большего соответствия (например, обязательная процентная доля удержаний из заработной платы, уплачиваемая в налоговый орган). Меры, требующие дополнительных затрат со стороны работодателей, должны применяться постепенно без ограничений в отношении процесса или сроков осуществления.

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. СТМ (Мексика), FEDUSA (Южная Африка).

Другие ответы: 3. CFTUI (Индия), ССОО (Испания), FPU (Украина).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), АСТУ (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), NIDWU (Непал), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CUT и CTP (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Особую важность для домашних работников представляют охват пенсионной системой, общее медицинское страхование, включая защиту материнства, компенсации в случае производственной травмы и профессионального заболевания, а также пособия по безработице.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), АСТУ (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), NIDWU (Непал), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF

(Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Постепенное применение мер социального обеспечения может быть возможным только в отношении положений социального обеспечения высшего уровня и при условии введения к моменту ратификации конвенции механизма, определяющего сроки и средства достижения более широкого охвата домашних работников системой социального обеспечения.

СТА (Аргентина). Меры должны применяться незамедлительно.

ВАК (Австрия). Процесс осуществления должен быть незамедлительным. Применяя процесс постепенного внедрения, МОТ рискует узаконить отказ в предоставлении социального обеспечения группе работников, которым особенно необходима защита. МОТ не имеет опыта постепенного осуществления мер, предусмотренных в конвенции, в частности в том, что касается контроля за применением норм. Для государств, сталкивающихся с трудностями при разработке систем социального обеспечения, со стороны МОТ могут быть предусмотрены меры по оказанию технической помощи.

ÖGB (Австрия). Социальное обеспечение, включая защиту материнства, должно применяться незамедлительно, также как в других отраслях.

BILS (Бангладеш). Доступные меры социального обеспечения, включая защиту материнства, должны применяться без отсрочки. Другие услуги социального обеспечения, включая системы медицинского страхования и страхования работников, могут внедряться постепенно, согласно приемлемым временным рамкам, установленным конвенцией.

FENATRAD (Бразилия). Для защиты здоровья домашних работников следует принять превентивные меры. Необходимо обеспечить подготовку специалистов социального обеспечения по вопросам, обусловливаемым спецификой домашнего труда. Следует провести реформу системы социального обеспечения, с тем чтобы предоставить домашним работникам немедленный доступ к льготам и пособиям.

CLC (Канада). См. вопрос 15.

СТРН (Коста-Рика). Независимо от продолжительности рабочего времени они должны иметь право на социальное обеспечение в области медицинского страхования, защиты материнства, страхования на случай инвалидности, по старости и на случай смерти.

DEOK (Кипр). Меры должны применяться незамедлительно.

CNUS (Доминиканская Республика). Домашним работникам также должны предоставляться отпуска, для сопровождения своих детей к врачу.

CTS (Сальвадор). См. вопрос 24.

COSYGA, JOC (Габон). Некоторые меры должны применяться постепенно, с учетом национального законодательства.

DGB (Германия). Пенсия, общее медицинское обслуживание, включая охрану материнства, компенсации в случае производственной травмы или профессионального заболевания, страхование по безработице. Постепенное введение норм социального обеспечения высокого уровня.

GSEE (Греция). См. вопросы 12 с) и 24.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Постепенно. Государства-члены должны вводить меры для контроля, защиты и обеспечения реализации этого права.

CGTRA (Гондурас). Защита материнства имеет большое значение, поскольку большинство домашних работников составляют женщины. Меры должны применяться постепенно.

CFTUI (Индия). Работодатель также должен вносить взнос в систему социального обеспечения.

HMS (Индия). В Индии меры социального обеспечения могут применяться постепенно через системы социального обеспечения работников, не охваченных профсоюзом, которые носят добровольный характер, но причитающиеся с работников взносы будут уплачиваться в соответствующих случаях работодателем/работодателями.

CGIL (Италия). См. вопрос 24.

CISL (Италия). Не постепенно.

UGL (Италия). Система социального обеспечения, применяемая ко всем другим работникам, должна также применяться к домашним работникам.

UIL (Италия). Да, но без постепенного применения. Ключевым принципом является равенство обращения между домашними работниками и другими работниками, и все меры, связанные с социальным обеспечением, должны применяться на равной основе.

JTUC-RENGO (Япония). Особое значение для домашних работников имеют государственные пенсии, программы медицинского страхования, компенсации работникам и т. д.

MTUC (Малайзия). Обеспечить охват программами медицинского страхования и страхования от несчастного случая.

CROC (Мексика). Государства-члены должны расширить охват системами социального обеспечения для включения в них домашних работников путем предоставления им тех же льгот и пособий, которые предоставляются другим работникам.

CTM (Мексика). Социальное обеспечение не должно быть обязанностью работодателя.

UNT (Мексика). Право на здоровье является одним из основополагающих прав и одним из наиболее часто нарушаемых в этом секторе.

GECGT-FONT (Непал). Льготы и пособия по социальному обеспечению должны вводиться постепенно.

NTUC (Непал). Следует обеспечить и разработать необходимые документы для эффективного выполнения данного положения.

FNV (Нидерланды). Важно, чтобы права домашних работников на социальное обеспечение не отличались от прав других работников. Особую важность для домашних работников представляют охват пенсионной системой, общее медицинское страхование, включая охрану материнства, компенсации в случае производственной травмы и профессионального заболевания, а также пособия по безработице.

CS (Панама). В отношении пенсии по старости, компенсации в случае производственной травмы и защиты материнства.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Государства-члены должны незамедлительно принять меры, обеспечивающие охват системами социального обеспечения, включая выплачиваемые женщинам и мужчинам пособия в связи с родами и уходом за ребенком, а также принимать меры по обеспечению унификации таких систем, или, по крайней мере, установить сроки принятия таких мер.

FEDUSA (Южная Африка). Наниматели домашних работников могут не иметь возможности обеспечивать социальную защиту в силу своего финансового положения.

SADSAWU (Южная Африка). Включая отпуск по беременности и родам, составляющий четыре месяца, и гарантии занятости.

ССОО (Испания). В Испании домашние работники, включенные в специальную систему социального обеспечения для домашних работников, имеют право на пособия и льготы в рамках общего медицинского обслуживания, в связи с временной и постоянной нетрудоспособностью, в рамках охраны материнства, в связи со смертью или потерей кормильца, пособия по старости, пособия на детей. Вместе с тем они не имеют права на страхование от безработицы, и следует обеспечить их этой формой страхования.

NUDE (Тринидад и Тобаго). В Тринидад и Тобаго социальное обеспечение доступно домашним работникам только при условии регистрации этих работников и внесения взносов от их имени, что зачастую не выполняется. Должен осуществляться контроль национальных законов и обеспечиваться их исполнение с применением наказания в случае их нарушения.

FPU (Украина). На добровольной основе.

PIT-CNT (Уругвай). Домашние работники должны иметь право на защиту материнства аналогично всем другим работникам. Меры должны применяться незамедлительно.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). См. вопрос 24.

В. 26 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники, нанимаемые или трудоустраиваемые агентствами занятости, особенно домашние работники из числа мигрантов, имели эффективную защиту от злоупотреблений?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 62. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Украина, Уругвай, Йемен.

Нет: 1. Швейцария.

Другие ответы: 4. Бразилия, Колумбия, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Бельгия (SPF). См. также Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (181).

Многонациональное Государство Боливия. Должны быть приняты меры, обеспечивающие достойный труд для трудоустраиваемых агентствами занятости работников и, таким образом, защищающие их от злоупотреблений.

Бразилия. Согласно законодательству Бразилии агентства, трудоустраивающие домашних работников, в течение года несут ответственность перед работодателем за любые виды противоправного поведения трудоустроенных работников во время выполнения ими своих функций.

Колумбия. По мере возможности должно гарантироваться использование тех же механизмов найма на работу, которые приняты для всех других типов работ, независимо от того, осуществляется ли трудоустройство напрямую или через посредников. Все работники должны иметь право на достойное обращение.

Египет. Поскольку частные агентства занятости несут ответственность за работника, следят за условиями его работы и защищают его права.

Франция. Важно осуществлять регулирование домашнего труда – независимо от того, выполняется ли он гражданином или мигрантом, – который заключается в уходе за уязвимыми лицами (детьми и другие иждивенцами). Поэтому во Франции органы, которые осуществляют посредничество между работниками и работодателями, должны получить государственную аккредитацию в отношении стандартов качества. В целом, домашний труд должен определенно выполняться в рамках существующих положений, регулирующих условия труда национальных работников (общие положения и специальные положения для домашних работников).

Гватемала (UMT и ONAM). Важно регулировать и контролировать деятельность агентств занятости, например, величина взимаемых ими сборов должна быть обоснованной.

Италия. В Италии агентства занятости, уполномоченные Министерством труда, должны отвечать определенным требованиям по надежности и профессиональному уровню. Таким образом, все работники, включая домашних работников, имеют защиту в отношении охвата системой социального обеспечения и заработной платы.

Маврикий. Следует установить жесткие критерии и меры контроля в отношении регистрации/функционирования агентств занятости, а домашние работники должны получить доступ к механизмам подачи жалоб в целях сообщения о случаях злоупотреблений.

Мексика. Необходимо обеспечить равную защиту для всех работников, и следует ввести меры, обеспечивающие руководство для агентств занятости и упорядочение статус мигранта домашних работников в соответствии с условиями каждой страны.

Мозамбик. Домашние работники мигранты должны иметь право на то же обращение и те же возможности, что и другие работники, поскольку они являются более уязвимыми в силу своего статуса мигрантов.

Непал. Предполагается, что государства-члены введут положение, предусматривающее, что домашние работники могут трудоустраиваться только через агентства занятости, имеющие государственную регистрацию, с тем чтобы обеспечить их защиту от злоупотреблений. Принимающие страны могут разработать механизмы для эффективной защиты домашних работников-мигрантов зарегистрированными агентствами занятости на основе представляемых ими учетных данных о работниках и местах их трудоустройства. Для направляющих стран эффективной мерой защиты в целях предупреждения злоупотреблений может стать назначение в свои представительства в зарубежных странах атташе по вопросам труда, который будет вести учет по каждому работнику, разрешать трудовые споры, касающиеся граждан его страны, и оказывать помощь работникам в чрезвычайных ситуациях. Кроме того, на

агентства занятости может быть возложена ответственность за трудоустройство домашних работников-мигрантов на рабочие места, характеризующиеся безопасными и достойными условиями труда, и представление соответствующему государственному органу регулярного отчета о трудоустроенных работниках и их бытовых и рабочих условиях.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии всем работающим по найму предоставлены определенные права и средства защиты от неправомерных действий со стороны своего работодателя, включая притеснение (в том числе сексуальные домогательства) и дискриминацию.

Никарагуа. Известно, что деятельность этих агентств не преследует исключительно эксплуататорских целей, но они определили себя в качестве посредников, помогающих уклоняться от соблюдения законов, и в некоторых случаях они участвуют в торговле людьми.

Панама. Однако защиту от злоупотреблений следует обеспечивать не только домашним работникам-мигрантам; все домашние работники должны пользоваться такой защитой. Особая защита, которая может быть предоставлена работнику-мигранту на основании его статуса мигранта, тем более важна в случае, если работник не имеет постоянного статуса, поскольку недобросовестные лица могут эксплуатировать таких работников под угрозой донесения на них органам власти.

Перу. Агентства занятости должны отвечать определенным требованиям, которые делают возможным их своевременную идентификацию и проверку их финансовой надежности. Они и работодатели должны нести солидарную ответственность за любое злоупотребление, допущенное в отношении работников. Все государства-члены, следуя содержащимся в конвенции руководящим принципам, должны подготовить перечень нарушений, за которые агентства занятости и работодатели несут солидарную ответственность.

Португалия. В Португалии имеющие документы работники-мигранты обладают теми же правами, что и национальные работники: их контракт о работе по найму должен быть составлен в письменной форме, и работник должен информировать инспекцию труда о подписании контракта до вступления контракта в силу, а также о прекращении действия контракта не позднее 15 дней после его завершения. Национальное законодательство должно защищать работников-мигрантов от злоупотреблений со стороны агентств занятости.

Саудовская Аравия. Вместе с тем направляющие государства должны нести ответственность в случае наличия агентств занятости и посредников, производящих отбор работников.

Испания. Согласно законодательству Испании работники-мигранты, не нанятые напрямую главой домашнего хозяйства, рассматриваются как обычные работники, а не как домашние работники, и, следовательно, охватываются общим трудовым правом.

Швейцария. Агентство помогает домашним работникам и потенциальным работодателям установить трудовое правоотношение. После заключения договора о работе по найму агентство более не имеет контрактных отношений ни с одной из сторон и, вследствие этого, не может гарантировать нормального обращения работодателя с работником.

Тунис. Это необходимо, поскольку по сравнению с другими работниками домашние работники в большей степени подвергаются злоупотреблениям.

Украина. На практике допускается значительное число остающихся без правовых последствий нарушений трудовых прав и интересов работников.

Объединенные Арабские Эмираты. Следует подчеркнуть солидарную ответственность направляющих и принимающих государств.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 4. CNI (Бразилия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 6. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), BDA (Германия), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). Не существует причин, по которым домашним работникам, нанятым через агентство, необходимо уделять особое внимание. После трудоустройства домашнего работника агентством правоотношение этих работника и агентства завершается, и его/ее нанимателем становится работодатель.

HUP (Хорватия). Работник, который продолжает являться лицом, нанятым агентством, не является домашним работником.

BDA (Германия). Не существует причин для какого-либо особого отношения к домашним работникам, трудоустроенным агентствами. Правоотношение с агентством завершается после трудоустройства работника у работодателя. Если агентство занятости остается работодателем (например, агентство по предоставлению услуг по уходу, трудоустраивающее няню для работы на дому), глава домашнего хозяйства не является работодателем. Эта ситуация не должна охватываться какой-либо нормой в области домашнего труда.

SEV (Греция). Агентство занятости рассматривается в качестве работодателя и, следовательно, не требуется специальных нормативных правовых актов.

MOP. Неясно, как это дополнило бы вопрос 14. Не представляется актуальным вопрос о том, кто нанимает работника. Работники, остающиеся нанятыми агентством, не являются домашними работниками. Вопросы, связанные с их занятостью, по-прежнему должны рассматриваться отдельно, исходя из реальных оснований для беспокойства.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. CGTRA (Колумбия), СМТС (Коста-Рика).

Комментарии

СТА (Аргентина). Государство должно осуществлять надзор за деятельностью агентств занятости в целях обеспечения защиты от торговли людьми, особенно трудовыми мигрантами, в которой они могут участвовать.

ВАК (Австрия). Государства-члены должны разрешать деятельность только тех агентств занятости, которые соответствуют юридическим положениям и нормам качества. В отношении таких агентств должны действовать эффективные механизмы контроля.

ÖGB (Австрия). Должны быть обеспечены государственный надзор и меры, предусматривающие запреты и штрафы за нарушение.

СОВ и FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Должны быть приняты меры в целях обеспечения достойного труда для работников, трудоустроенных агентствами занятости, обеспечивая им, таким образом, защиту от злоупотреблений.

FENATRAD (Бразилия). Агентства занятости, нанимающие домашних работников для предоставления услуг домашним работникам третьим лицам, являются действительными работодателями.

ONSL (Буркина-Фасо). Удаленность является фактором, усиливающим риск эксплуатации работодателем.

CUT (Чили). Агентства занятости обеспечивают трудоустройство работников и не проверяют условия, в которых они работают. Следовательно, следует принять меры, гарантирующие трудовые права домашних работников, трудоустроенных агентствами.

CGTRA (Колумбия). Агентства занятости не должны быть разрешены.

CFDT (Франция). Во Франции государство разрешает деятельность агентств занятости на основании качественных критериев. Вместе с тем, должна быть введена служба постоянного надзора для обеспечения того, чтобы эти агентства продолжали соответствовать требованиям, особенно касающимся работников (профессиональная подготовка и оценка квалификации).

COSYGA, JOC (Габон). Государства-члены должны сотрудничать с агентствами занятости, с тем чтобы включать меры по защите от злоупотреблений в контракт между агентством занятости и работодателем.

GSEE (Греция). Такие агентства должны создаваться и функционировать легально и подвергаться регулярной и тщательной проверке. См. вопрос 6 d).

CGTRA (Гондурас). Защита должны подлежать домашние работники-мигранты и национальные домашние работники.

CFTUI (Индия). Поскольку злоупотребления в отношении домашних работников-мигрантов носят общий характер.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Агенты и посредники должны участвовать в обеспечении защиты работников.

MTUC (Малайзия). Государства-члены также должны разработать механизмы, позволяющие осуществлять прямой найм на работу. Что касается посредников, то государства должны создать механизмы для регулирования деятельности агентств и надзора за ними, предусматривающие наказания за нарушения и не допускающие удержание паспортов работников. Этот механизм должен не допускать вычета агентствами и работодателями сборов за найм и трудоустройство из вознаграждения работника (см. Конвенцию 181) и гарантировать предоставление посредниками контрактов, составленных в письменной форме и на родном языке работника, в котором четко определены рабочие функции и другие условия работы и трудовые права, прямо запрещая агентствам по найму физическое и вербальное оскорбление и наказание. Работникам-мигрантам должен быть разрешен выбор агентства и обеспечены доступные механизмы подачи жалоб в случае эксплуатации и злоупотреблений.

CTM (Мексика). Необходимо тщательное рассмотрение личных дел работников-мигрантов и родственных связей с рекомендующими их лицами, поскольку для семьи домашнее хозяйство является неприкосновенным и безопасным местом.

UNT (Мексика). Ни одно агентство не должно функционировать, выходя за рамки закона.

CNV (Нидерланды). Им должна предоставляться информация, указанная в вопросе 13.

FNV (Нидерланды). И официальный, и действительный работодатель, а также агентства найма и занятости несут ответственность за обеспечение защиты домашних работников от злоупотреблений.

CUT-A (Парагвай). Не только для домашних работников-мигрантов, но для всех домашних работников.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Агентства и посредники несут ответственность за обеспечение минимальных норм безопасности и гигиены труда и контроль бытовых и рабочих условий домашних работников. Агентства должны быть зарегистрированы и аккредитованы направляющей страной для целей надзора, они должны нести ответственность за репатриацию находящихся в бедственном

положении домашних работников и упрощенное предоставление услуг таким работникам, а также за внесение залога, который может покрыть эти расходы.

FNPR (Российская Федерация). Частные агентства занятости должны нести полную ответственность за соблюдение трудовых прав и прав человека, налагаемых на работодателей международным и национальным правом.

FEDUSA (Южная Африка). Агентства занятости или посредники в трудоустройстве, как правило, эксплуатируют домашних работников.

CSTT (Того). В целях соответствия Конвенции 1949 года (пересмотренной) о трудящихся-мигрантах (97) и Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143).

UGTT (Тунис). Только в отношении стран, разрешающих деятельность частных агентств занятости.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Государства-члены должны установить критерии для регистрации и допуска агентств занятости, включая общедоступную информацию о любых нарушениях, допущенных в прошлом; поддерживать программы аккредитации для агентств занятости, предусматривающие жесткие критерии и надзор, выполняемый независимыми аудиторами, в целях повышения качества деятельности и уровня подотчетности агентств; проводить регулярное инспектирование агентств занятости, в том числе путем внезапных проверок, с тем чтобы обеспечивать соответствие действующим законам и нормативным актам, и устанавливать серьезные наказания за нарушения; обеспечить для домашних работников доступные механизмы подачи жалоб для уведомления органов власти о случаях злоупотребления, включая номер телефона и контактную информацию для связи с организацией по защите прав работников, информацию о правах и процедурах подачи жалоб и создание отдела по вопросам домашнего труда в департаментах/министерствах труда; обеспечивать недопущение вычета из вознаграждения работника каких-либо сумм для покрытия расходов, понесенных работодателем в связи с обращением в агентство занятости, как это предусмотрено в Конвенции 181 МОТ с тем, чтобы предупреждать возникновение задолженности и долговой зависимости.

PIT-CNT (Уругвай). Все домашние работники должны быть защищены от злоупотреблений. Агентства занятости, которые трудоустраивают домашних работников, не должны взимать с них какую-либо плату.

В. 27 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что национальные законы и нормативные правовые акты должны содержать требования о том, чтобы домашние работники-мигранты получали контракт в письменном виде, содержащий минимальные условия занятости, которые должны быть согласованы до пересечения национальных границ?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Йемен.

Нет: 4. Австрия, Нидерланды, Тунис, Уругвай.

Другие ответы: 5. Чешская Республика, Гвинея, Новая Зеландия, Испания, Швеция.

Комментарии

Аргентина. Работники-мигранты могут быть наняты либо в стране назначения, либо в своей стране происхождения. В последнем случае контракт должен быть подписан в стране происхождения во избежание нарушения преддоговорных соглашений.

Австрия. В конвенцию не следует включать положения для допуска на рынок труда мигрантов, работающих в качестве домашних работников. В Австрии все лица, независимо от страны происхождения, охвачены Федеральным законом о помощниках по дому и домашних работников (HGHA) и, таким образом, имеют те же трудовые права.

Бельгия. Условия труда должны быть определены в письменной форме или, если это не является практикой соответствующей страны, в форме, обеспечивающей аналогичные гарантии. Контракт должен быть составлен на языке, понятном обеим сторонам.

Многонациональное Государство Боливия. Составленный в письменной форме контракт должен быть подписан и заверен Министерством труда, с тем чтобы гарантировать выполнение содержащихся в нем положений.

Бразилия. Особенно с учетом злоупотреблений, которым подвергаются домашние работники, необходимо принять меры защиты для содействия обеспечению безопасности этих работников.

Колумбия. Следует обеспечить прозрачность механизмов найма и соответствующих условий и положений. Необходимо предусматривать ссылки на соответствующее трудовое законодательство каждой страны.

Коста-Рика. Это может помочь справиться с нарушением положений национального трудового права.

Хорватия. Необходимо, чтобы домашние работники-мигранты имели те же права, что и работники в стране занятости.

Сальвадор. Для того чтобы гарантировать соблюдение интересов работников. В этом документе также следует указать, что такие контракты должны рассматриваться и утверждаться министерствами труда.

Финляндия. Директива 91/533/ЕЕС ЕЭС требует письменного описания условий занятости до начала трудовой деятельности за границей.

Греция. В Греции мигранты подписывают контракт о работе по найму в консульстве Греции в своей стране происхождения до въезда в страну назначения. До этого контракт должен быть подписан работодателем.

Гватемала (ОНАМ). Во избежание случаев торговли людьми и злоупотреблений.

Иордания. С тем чтобы работник был осведомлен о содержании работы, которую он должен выполнять, и не был поставлен в невыгодное положение.

Малайзия. Контракт должен быть составлен в письменной форме на языке, который понимает работник и который официально принят в стране занятости.

Маврикий. Контракты должны переводиться на язык, который понимает работник, и должны иметь юридическую силу в принимающей стране.

Черногория. Составленные в письменной форме контракты – это значительный шаг на пути к формализации трудового правоотношения, установления минимальных норм достойного труда и предоставления работникам возможности защищать свои права в случае их нарушения.

Мозамбик. С тем чтобы работник знал условия занятости и мог принять решение о заключении контракта о работе по найму.

Непал. Домашние работники-мигранты должны получать составленный в письменной форме контракт о работе по найму, который надлежащим образом подписан работодателем и в котором изложены все необходимые положения и условия занятости, включая фамилию и адрес работодателя, характер выполняемой работы, ставку оплаты труда, периодичность выплаты вознаграждения, еженедельные и ежедневные периоды отдыха и прочее.

Нидерланды. Законодательство Нидерландов допускает устные контракты о работе по найму, но требует, чтобы работодатель представлял информацию в письменной форме по ряду пунктов, например, вознаграждение, предоставляемые выходные, условия труда. Для всех работников-мигрантов, не являющихся гражданами ЕС, в рамках процедуры обращения за получением разрешения на работу требуется составленный в письменной форме контракт о работе по найму, в котором определяется уровень заработной платы, который не должен быть меньше минимальной заработной платы.

Новая Зеландия. В законодательстве Новой Зеландии не существует такого требования в явной форме. Вместе с тем, иммиграционные власти проверяют соглашение о работе по найму мигранта на соответствие закону о занятости до утверждения его рабочей визы или разрешения на работу.

Панама. Этот шаг имел бы существенное значение для борьбы с торговлей людьми. Очень важно четко определить ситуации, при которых вероятно сексуальная эксплуатация женщин, в том числе и результатом контрактов о работе по найму, допускающих двоякое толкование и неопределенность, может стать принуждение женщин-мигрантов к занятию проституцией.

Парагвай. Вместе с тем, отсутствие контракта не должно являться препятствием для подачи работниками иска в отношении своей заработной платы, льгот и пособий.

Перу. Для четкого определения и регистрации сторон, включая участие третьих сторон в найме в качестве агентств занятости.

Польша. При условии, что они действительно начинают поиск места домашнего работника немедленно после прибытия в принимающее государство. Вопрос о возложении на работодателя обязательства предложения места домашнего работника до прибытия мигранта может регулироваться национальными нормативными правовыми актами.

Румыния. Контракт должен быть составлен на родном языке трудового мигранта или на ином языке, который он понимает. Он должен включать положения о вознаграждении, обязанностях работника, сроке (контракта) и месте работы.

Словения. Конвенция должна обязывать работника получить до въезда в страну все разрешения, требуемые для въезда и пребывания иностранного работника в принимающем государстве.

Испания. При условии, что применяется законодательство страны назначения и работодатель не устанавливает условий.

Швеция. Должно быть предусмотрено составление в какой-либо форме заявления, касающегося обеспечения приемлемых условий труда, до въезда в страну.

Швейцария. Требование составления в письменной форме контракта представляется весьма важным. Вместе с тем, отсутствие контракта не освобождает работодателей и работников от выполнения своих соответствующих обязательств.

Таиланд. В Таиланде работодатели из принимающих стран должны представить трудовой договор до получения разрешения на работу по найму, а в тех случаях, когда работники прибывают в Таиланд из соседних государств, тайский работодатель должен представить трудовой договор направляющему государству.

Тунис. Нет, поскольку окончательное решение относительно работы по найму зависит от успешного прохождения испытательного срока.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 9.

Да: 4. CNI (Бразилия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 4. SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Комментарии

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). С тем чтобы работник был осведомлен о содержании работы, которую он должен выполнять, и не был поставлен в невыгодное положение.

EFC (Шри-Ланка). Было бы полезно получить дополнительную информацию.

UPS (Швейцария). Это зависит от действующих в стране положений и условий в области миграции.

MOP. Этот вопрос представляется заслуживающим дальнейшего обсуждения. См. вопросы 13 и 38.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. СТА (Аргентина), CSTT (Того).

Другие ответы: 3. СМТС (Коста-Рика), CNTG (Гвинея), CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). Минимальные положения и условия занятости являются неотъемлемым правом, и государство должно гарантировать их и национальным работникам, и трудовым мигрантам.

BAK (Австрия). Вместе с тем, такой контракт не обеспечивает гарантированной защиты конкретного работника в чрезвычайных ситуациях.

ÖGB (Австрия). Тем не менее, во избежание злоупотреблений более важным является обязательная регистрация в органах власти принимающего государства и надзор.

BILS (Бангладеш). Для этого должны предусматриваться двусторонние соглашения.

COB и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Составленный в письменной форме контракт должен быть подписан и заверен Министерством труда, с тем чтобы гарантировать выполнение содержащихся в нем положений.

CLC (Канада). На родном языке работника.

CUT (Чили). Во избежание недобросовестной конкуренции и злоупотреблений.

CGTRA (Колумбия). Кроме того, следует предусмотреть конкретные санкции за несоблюдение.

DEOK (Кипр). Контракт должен составляться в письменной форме на языке работников.

CNUS (Доминиканская Республика). Вместе с тем, следует уточнить, что отсутствие контракта в письменном виде не должно ограничивать соблюдение минимальных норм достойного труда.

CGT-FO (Франция). Однако это не должно использоваться для нарушения права на работу трудовых мигрантов, которые уже проживают в принимающей стране, или как повод для увольнений трудовых мигрантов.

COSYGA, JOC (Габон). В целях соблюдения работодателями и агентствами занятости прав работников. В контракте должны быть определены все пункты, предусмотренные в вопросах 12-25.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Включая домашних работников-мигрантов, не имеющих постоянного статуса.

CNTG (Гвинея). Этот вопрос требует дальнейшего обсуждения, поскольку лица, ищущие работу, не могут получить контракт о работе по найму до прибытия в страну, в которой они желали бы вести поиск работы.

KSBSI (Индонезия). Один экземпляр должен предоставляться работнику.

CGIL (Италия). Если возможно, на родном языке работников или на языке, который они понимают без затруднений. Следует обеспечить возможность предоставления письменных предложений контрактов о работе по найму ищущим работу мигрантам также и в принимающей стране.

MTUC (Малайзия). В контракте должны быть четко определены задачи работника. Конвенция должна запрещать широкое определение сферы деятельности, которое одновременно охватывает домашнюю работу, уход за детьми и уход за пожилыми лицами. Не должно предусматриваться одновременное выполнение работником двух последних обязанностей, а также выполнение домашней работы и уход за детьми в возрасте 1 до 2 лет, которое возможно только в случае приемлемого размера домашнего хозяйства. Если пожилой человек прикован к постели, то работодатель должен прибегать к сестринским услугам, а не нанимать домашнего работника.

CTM (Мексика). Только после тщательной проверки мигранта. См. вопрос 26.

UNT (Мексика). В отношении всех домашних работников-мигрантов, а также их работодателей должно действовать законодательство страны назначения.

FNV (Нидерланды). В соответствии с национальным законодательством.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Должен быть составлен в письменной форме на языке, который понимает домашний работник, и содержать, по крайней мере, положения, перечисленные в вопросе 13.

NSZZ (Польша). Составленные в письменной форме контракты – это значительный шаг на пути к формализации трудового правоотношения, установления минимальных норм достойного труда и предоставления работникам возможности защищать свои права в случае их нарушения. Государства-члены должны сотрудничать в целях разработки национальных законов, а также двусторонних и многосторонних соглашений, с тем чтобы гарантировать получение домашними работниками-мигрантами контрактов в письменном виде, в которых определены положения и условиях их занятости, до пересечения национальных границ. Эти контракты должны быть переведены на требуемое количество языков, с тем чтобы обеспечить наличие контракта на языке, понятном для домашнего работника, и юридическую силу контракта в стране занятости.

CSDR (Румыния). Не требуется включать в конвенцию.

FEDUSA (Южная Африка). Это предоставит определенную защиту, поскольку домашние работники-мигранты, как правило, более уязвимы по сравнению с другими работниками.

NWC (Шри-Ланка). В контракте должен быть четко определен круг задач, которые должен выполнять работник.

CSTT (Того). Это может стать препятствием для работников-мигрантов при пересечении ими границ.

PIT-CNT (Уругвай). До пересечения национальных границ домашний работник-мигрант должен быть информирован о законах страны назначения, а в контракте о работе по найму должны быть определены задачи, продолжительность рабочего времени и размер заработной платы.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Это можно сделать, если мигранты прибывают в страну легально. Однако, в действительности, все происходит иначе, и многие мигранты, ищущие место домашнего работника, не имеют необходимых документов.

В. 28 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что домашние работники-мигранты должны иметь право на бесплатную репатриацию после завершения контракта о работе по найму?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 44. Албания, Аргентина, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Хорватия, Куба, Сальвадор, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Филиппины, Катар, Сербия, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Йемен.

Нет: 16. Австралия, Австрия, Эквадор, Египет, Финляндия, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Южная Африка, Испания, Швеция, Швейцария, Уругвай.

Другие ответы: 7. Колумбия, Коста-Рика, Чешская Республика, Греция, Новая Зеландия, Перу, Саудовская Аравия.

Комментарии

Аргентина. Но только если этого требует характер работы или если это установлено типом подписанного контракта.

Австралия. Вменение в обязанность работодателей покрывать расходов по возвращению мигрантов, может привести к непредвиденным последствиям, в том числе к эксплуатации мигрантов для удержания этих расходов с работника.

Австрия. Покрытие расходов на репатриацию работодателем должно быть специально оговорено в контракте в соответствии с законодательством Австрии (см. вопрос 56).

Бельгия. Это относится к домашним работникам, сопровождающим своих работодателей в другую страну или специально направленных за ними. Домашние работники, теряющие свою работу, как правило, теряют также свой статус пребывания.

Бразилия. Должны быть определены условия, в результате которых возникает право на репатриацию.

Канада. Это должно быть предусмотрено в документе как не обязывающее указание. Условия репатриации, если это возможно, должны определяться в контракте.

Колумбия. Следует получить консультацию министерства иностранных дел. Расходы на репатриацию должны быть включены в комплексную систему защиты мигрантов, как мигрирующих в пределах, так и за пределы Колумбии. По завершении контракта расходы на репатриацию должен покрывать работодатель.

Коста-Рика. В соответствии с законами о миграции.

Хорватия. Это может также определяться типом контракта, составленного в письменной форме.

Египет. Это должно быть согласовано сторонами контракта.

Сальвадор. Это должно быть указано в письменной форме в трудовом договоре.

Финляндия. Должна быть разрешена различная национальная практика. Вопрос о расходах на репатриацию должен быть согласован в рамках трудового договора.

Греция. Оплата расходов на репатриацию должна быть предусмотрена в контракте о работе по найму.

Гвинея. При условии, что это включено в контракт о работе по найму.

Латвия. В конвенцию должны быть включены дополнительные положения относительно высылки, заработной платы за отработанное время и прав домашних работников-мигрантов, теряющих работу не по своей вине. В частности, домашние работники-мигранты, легально проживающие на данной территории, не должны рассматриваться как нелегальные или не имеющие постоянного статуса только лишь в силу факта потери ими работы, который сам по себе не означает отзыва разрешения на проживание или работу, которое они имеют; для них должно обеспечиваться равенство обращения с гражданами, в отношении, в частности, гарантий занятости, предоставления другой работы, занятия их на общественных работах и переподготовки; для лиц, не имеющих постоянного статуса, включая тех, чье положение не может быть урегулировано, должно обеспечиваться равенство обращения в отношении таких прав в области занятости, как заработная плата, социальное обеспечение, членство в профсоюзе и профсоюзные права; в случае трудовых споров они должны иметь возможность подачи иска в компетентные органы лично или через представителя.

Малайзия. Расходы должен нести работодатель, при условии что контракт не был завершен вследствие нарушения работником своих служебных обязанностей.

Мавритания. При условии, что работник был перемещен работодателем.

Мексика. Каждый работник должен иметь право на бесплатную репатриацию. Все связанные с репатриацией затраты должен покрывать работодатель.

Республика Молдова. В качестве альтернативы, работодатель должен нести расходы.

Мозамбик. Работодатель должен обеспечивать защиту работника в отношении репатриации и любые связанные с этим гарантии.

Непал. Работодатель должен нести расходы на репатриацию.

Нидерланды. В документе должно быть указано, что стороны должны согласовать вопрос о возмещении затрат на репатриацию и что правительство страны занятости может истребовать покрытие этих расходов с работодателя, если работник не покинул страну после завершения контракта и подлежит принудительной репатриации.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии мигранты сами должны оплачивать свой отъезд.

Никарагуа. Особенно если работодатель нанял работника в стране происхождения или если работник принял решение о завершении контракта.

Норвегия. К домашним работникам-мигрантам должен применяться тот же режим, что и к другим работникам-мигрантам, и не должен обеспечиваться более высокий уровень защиты.

Оман. При условии, что контракт завершает работодатель. В случае, если работник совершил преступление, ответственность за репатриацию должна лежать на направляющем государстве.

Перу. Это может быть включено в условия занятости, и в этом случае данный вопрос должен быть согласован сторонами. В противном случае в конвенции может быть определено, что работодатели несут расходы, если им необходимы услуги трудового мигранта; иначе расходы должен покрывать работник.

Польша. Этот вопрос вероятно мог быть урегулирован в международных соглашениях. Такое решение вызывает ряд сомнений. Не существует определения «бесплатной репатриации» и не определены лицо или организация, покрывающие эти расходы.

Португалия. Это положение не представляется необходимым.

Румыния. Только если такой пункт/обязательство включены в трудовой договор или соответствуют национальному законодательству или коллективным договорам.

Саудовская Аравия. Да, если контракт завершается в обычном порядке или если работодатель завершает его на незаконном основании. Если сам работник принимает решение о завершении своего контракта, то он должен нести расходы на репатриацию.

Словения. Законодательством Словении предусмотрено, что трудовые мигранты должны сами нести расходы на репатриацию, а если это невозможно, то эти расходы должны покрываться государством и лицами, занимающимися торговлей работниками, которые предоставляют им нелегальную работу или проживание, или обеспечивают получение визы или вида на жительство на основе ложных заявлений.

Южная Африка. Это должно быть соглашение в рамках контракта и далее должно регулироваться национальными законами и нормативными правовыми актами. Когда домашний работник оказывается в затруднительном положении вследствие умышленных действий работодателя, репатриация должна быть для работника бесплатной. Государствам-членам должно быть разрешено взыскивать с работодателя или его представителей возмещение таких расходов.

Испания. Это предполагает взятие обязательства, не предусмотренного законодательством Испании, согласно которому работодатель должен организовать для трудового мигранта, с которым заключен срочный контракт, переезд в оба конца и покрыть, по крайней мере, расходы первого переезда, но он не обязан брать на себя его обратный переезд. В этом смысле более уместной была бы рекомендация странам принимать меры для оказания помощи трудовым мигрантам.

Швеция. Вопрос о том, кто должен нести расходы на репатриацию, может быть предметом договора найма, в каком случае он должен рассматриваться в рекомендации.

Швейцария. Государства должны иметь возможность свободно регулировать этот вопрос. См. вопрос 13 h), в частности, в том, что касается работников, отказывающихся от репатриации. Этот отказ зачастую мотивируется не расходами на репатриацию, но желанием остаться и работать в принимающей стране.

Тунис. С тем чтобы обеспечить гуманное обращение и возвращение на родину в надлежащих условиях.

Объединенные Арабские Эмираты. При условии, что контракт не был прекращен вследствие нарушения работником своих контрактных обязательств.

Йемен. Но в случае прекращения контракта вследствие нарушения работником своих обязанностей или невыполнения работником положений контракта, расходы должен нести работник.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 5. CNI (Бразилия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 2. ANDI (Колумбия), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. ННО (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), МОР.

Комментарии

CNI (Бразилия). Должны быть определены контрактные положения, на основании которых возникает право на репатриацию.

ННО (Норвегия). Не все мигранты намереваются возвращаться на родину или же к моменту найма они могут уже работать определенное время в соответствующей стране.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

МОР. Приветствуется предоставление информации о законах и практике в области миграции, а также об обязательствах работодателей в целом в отношении трудовых мигрантов и определенных национальным законодательством и практикой обязательств правительств или работодателей по оплате. Следует не допускать принятия мер, ограничивающих возможности занятости работников-мигрантов, уже проживающих в данной стране, вместо создания дополнительных благоприятных условий, а также следует учитывать случаи нежелания трудовых мигрантов возвращаться на свою родину.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 116. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКАВА (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), UGT (Испания), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 4. UGTE (Эквадор), COSYGA (Габон), JOC (Габон), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 4. СМТС (Коста-Рика), CNTG (Гвинея), CSDR (Румыния), ССОО (Испания).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), АСТУ (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTI и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. В конвенцию должны быть включены дополнительные положения относительно высылки, заработной платы за отработанное время и прав домашних работников-мигрантов, теряющих работу не по своей вине.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), АСТУ (Австралия), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), ICTU (Ирландия), UIL (Италия), FKTI и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P

(Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. В конвенцию должны быть включены дополнительные положения относительно высылки, заработной платы за отработанное время и прав домашних работников-мигрантов, теряющих работу не по своей вине. В частности, домашние работники-мигранты, легально проживающие на данной территории, не должны рассматриваться как нелегальные или не имеющие постоянного статуса только лишь в силу факта потери ими работы, который сам по себе не означает отзыва разрешения на проживание или работу, которое они имеют; для них должно обеспечиваться равенство обращения с гражданами, в отношении, в частности, гарантий занятости, предоставления другой работы, занятия их на общественных работах и переподготовки; для лиц, не имеющих постоянного статуса, включая тех, чье положение не может быть урегулировано, и для членов их семей должно обеспечиваться равенство обращения в отношении таких прав в области занятости, как заработная плата, социальное обеспечение, членство в профсоюзе и профсоюзные права; в случае трудовых споров они должны иметь возможность подачи иска в компетентные органы лично или через представителя.

СТА (Аргентина). См. вопрос 13 h).

BAK (Австрия). Расходы на репатриацию должны нести работодатели. Работники должны подвергаться репатриации только по собственному желанию или если того требуют положения права на проживание. Репатриация никоим образом не должна освобождать работодателей от их обязательств в рамках трудового права. Для этой цели должно обеспечиваться временное убежище и должны быть разработаны права проживания, позволяющие домашним работникам оставаться в стране с тем, чтобы добиваться осуществления своих прав.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 13 h).

GFWTUB (Бахрейн). Вместе с тем, если работник прекращает контракт до фактически установленной даты его завершения, расходы несет работник.

CNTB (Буркина-Фасо). Работники должны иметь возможность заключить по желанию другой контракт о работе в соответствующей стране.

ONSL (Буркина-Фасо). Тем не менее, потеря работы не должна автоматически вызывать отзыв разрешения на проживание и работу по завершении контракта о работе по найму, поскольку работники проживают в стране легально.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). При условии, что завершение контракта найма не произошло по вине работника.

CUT (Чили). При условии, что они достигли договоренности по этому вопросу.

CGTRA (Колумбия). Репатриация является обязанностью государства.

СМТС (Коста-Рика). Должны применяться общие положения, применяемые ко всем работникам.

СТРН (Коста-Рика). В частности, домашние работники-мигранты, легально проживающие на данной территории, не должны рассматриваться как нелегальные или не имеющие постоянного статуса только лишь в силу факта потери ими работы. К ним и членам их семей должен применяться равный с гражданами режим, а в случае трудовых споров они должны иметь возможность подачи иска в компетентные органы лично или через представителя.

CTS (Сальвадор). При условии, что по этому вопросу достигнута договоренность между заинтересованными правительствами.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Работодатель должен нести расходы по переезду в оба конца и оплате всех сборов, связанных с переездом домашних работников-мигрантов в страну работодателя для работы на работодателя.

CGT-FO (Франция). Да. Это не должно использоваться в нарушение права на проживание работников-мигрантов, которые теряют работу в принимающей стране. Это требует гарантии тех же прав в отношении профессиональной подготовки, переподготовки и поиска работы.

COSYGA, JOC (Габон). Согласно международным трудовым нормам все работники имеют одинаковые права. Условия репатриации должны быть определены в контракте о работе по найму.

GSEE (Греция). В любом случае следует рассмотреть создание определенных механизмов или процедур для решения проблем, с которыми сталкиваются домашние работники-мигранты и которые не обусловлены ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей.

UNISITRAGUA (Гватемала). Репатриация должна применяться при наличии достаточных оснований, а домашним работникам-мигрантам должны быть гарантированы права, предусмотренные Международной конвенцией ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

CNTG (Гвинея). Вместо того чтобы подвергаться репатриации по завершении контракта о работе по найму, домашние работники-мигранты должны иметь возможность возобновить свой контракт или заключить новый контракт.

ICTU (Ирландия). Базовым принципом должно быть равенство прав домашних работников на работу по найму и защиту и прав любых других лиц, работающих по найму.

CGIL (Италия). В качестве альтернативы может быть предусмотрен взнос с работодателей для создания «фонда репатриации», управление которым осуществляет государство. В финансовом отношении это могут быть вычеты из доходов работодателей, как упоминается в вопросах 24 и 25. См. вопрос 13 h).

CISL (Италия). Они должны иметь право, а не быть обязанными покинуть страну.

UGL (Италия). Расходы на репатриацию должен покрывать работодатель, а не работники или местная община.

CTM (Мексика). Вопрос о репатриации должны решать компетентные органы. Не все работники-мигранты находятся в одинаковом положении.

UNT (Мексика). В случае отсутствия защиты домашних работников правительства принимающих стран и соответствующие посольства должны обеспечивать их репатриацию и применять жесткие санкции к работодателям, нарушающим законодательство в области миграции.

CNV (Нидерланды). Или же они должны быть заблаговременно информированы об условиях репатриации. В противном случае работодатель должен оплачивать репатриацию.

FNV (Нидерланды). Домашние работники, вместе с тем, не должны подвергаться принудительной репатриации по завершении контракта о работе по найму.

CNT (Нигер). В конвенцию должны быть включены дополнительные положения относительно высылки, заработной платы за отработанное время и прав, если работник-мигрант легально проживает в стране назначения.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Расходы на репатриацию должны покрывать работодатели и агентства найма. К трудовым мигрантам должен применяться тот же режим, что и к гражданам, в отношении, в частности, гарантий занятости, предоставления другой работы, занятия их на общественных работах и переподготовки. В конвенции должно быть предусмотрено, что трудовые мигранты не должны рассматриваться как нелегальные или не имеющие постоянного статуса в случае потери ими работы, что само по себе не должно означать отзыва разрешения на проживание или, в зависимости от случая, разрешения на работу.

CSDR (Румыния). Да, но необязательно вносить это в конвенцию.

FNPR (Российская Федерация). В зависимости от условий въезда, выдачи разрешения на работу и положений и условий контракта.

ССОО (Испания). В Испании для женщин, имеющих разрешение на работу, завершение контракта не может быть основанием для высылки. Вместе с тем, должны быть предусмотрены государственные ресурсы для обеспечения признания и защиты в рамках закона прав работников-мигрантов с момента их прибытия в страну. Это делается в целях борьбы с эксплуатацией и незащищенностью таких работников.

NTUF (Шри-Ланка). При условии, что занятость прекращается не по вине домашнего работника.

UGTT (Тунис). Также следует обеспечить сохранение за домашними работниками-мигрантами, которые теряют работу не по своей вине, имеющихся у них разрешений на проживание и работу.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Работодатель должен нести расходы на переезд домашнего работника-мигранта в оба конца в начале и по завершении занятости, а также оплачивать все связанные с этим сборы.

PIT-CNT (Уругвай). При условии наличия благоприятных для них условий и соглашения между ними по вопросу о репатриации.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). См. вопрос 13 h).

В. 29 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно запретить работодателям удерживать у себя проездные документы и удостоверения личности домашних работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба,

Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 4. Иордания, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 2. Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Когда национальное законодательство в конкретном плане классифицирует это как преступление.

Австрия. В Австрии удержание проездных документов и удостоверений личности мигрантов, работающих домашними работниками, противоречит моральным нормам, если это делается для оказания давления на работника, с тем чтобы сделать возможным злоупотребление, жестокое обращение или домашнее рабство и не допустить прекращения трудового правоотношения по инициативе работника. Кроме того, запрещение было бы целесообразным, поскольку для получения разрешения на работу необходимо представлять эти документы органам власти.

Бельгия. Такой образ действий характерен для случаев торговли людьми.

Многонациональное Государство Боливия. Также не должно удерживаться личное имущество, например заработная плата.

Бразилия. Любое действие, препятствующее свободе перемещения, унижает человеческое достоинство.

Канада. Если работник не дает своего полного и добровольного согласия.

Китай. Это может вести к эксплуатации, торговле людьми, принудительному труду и т. д.

Колумбия. Это необходимо добавить к уже существующим запретам по данному вопросу.

Хорватия. С тем чтобы обеспечить недопущение любых случаев злоупотребления.

Сальвадор. В том числе для предупреждения торговли людьми.

Финляндия. В противном случае это может привести к принудительному труду.

Гвинея. Без согласия работника.

Иордания. По этому вопросу должен быть согласован документ, позволяющий работодателям удерживать такие документы и обеспечивающий при этом их возвращение по окончании службы или завершении работы.

Маврикий. Это будет способствовать предупреждению эксплуатации, принудительного труда и торговли людьми.

Мексика. В целях предупреждения злоупотребления и эксплуатации эти документы должны оставаться у работника.

Черногория. Это будет способствовать предупреждению эксплуатации, принудительного труда и торговли людьми.

Мозамбик. Если это не делается в целях разрешения связанных с работой вопросов.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии не существует специального законодательства, касающегося изъятия или удержания работодателем паспорта и проездных документов домашнего работника, однако

власти предпримут меры, включая уголовное преследование лиц, удерживающих документы вопреки пожеланиям государствами. Действия работодателя, предпринимаемые с целью помешать или воспрепятствовать уходу с работы или выезду из Новой Зеландии работника, являются преступлением.

Никарагуа. Поскольку это является серьезным нарушением прав человека работника.

Оман. При условии защиты прав работодателя в случае, если работник совершает преступление или бросает работу.

Перу. Такая практика является дискриминационной в отношении домашних работников по сравнению с другими работниками и может создавать риск принудительного труда или торговли людьми. Кроме того, это нарушение основных прав человека.

Португалия. В Португалии изъятие документов является уголовным преступлением.

Румыния. Во избежание любых злоупотреблений в отношении домашних работников.

Словения. По законам Словении работники должны в любой момент времени иметь при себе документы.

Испания. Это запрещено законодательством Испании. В противном случае это будет рассматриваться как случай принудительного труда.

Суринам. Следует призвать или обязать государства-членов назначить наказание за нарушение данного положения и создать механизмы надзора.

Тунис. При условии найма работника без участия посредника.

Йемен. Работодатель должен удерживать у себя проездные документы и удостоверения личности домашнего работника в целях сохранения трудового правоотношения и воспрепятствования переходу работника от нанявшего его работодателя к другому.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 1. JCC (Иордания).

Другие ответы: 3. SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). Удерживание этих документов необходимо для предупреждения, например побега работника или совершения им кражи.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

MOP. Этот вопрос, по-видимому, заслуживает дальнейшего обсуждения.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS

(Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. СТМ (Мексика), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла).

Другие ответы: 1. СМТС (Коста-Рика).

Комментарии

СТА (Аргентина). В противном случае результатом может стать принудительный труд. Во многих случаях наличие этих документов обязательно для работников-мигрантов, с тем чтобы они могли подтвердить свой статус проживания.

ВАК (Австрия). Поскольку это обычно связано с торговлей людьми, следует также предусмотреть эффективные сдерживающие меры наказания.

СОВ и FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Не должно изыматься также и личное имущество, такое как заработная плата.

FENATRAD (Бразилия). В случае нарушения данного положения должны применяться санкции, предусмотренные в национальном законодательстве.

ONSL (Буркина-Фасо). Такая практика ведет к риску торговли людьми.

CGTRA (Колумбия). Это один из наиболее распространенных методов, используемых работодателями, которые допускают злоупотребления в отношении работников.

DEOK (Кипр). Во многих случаях эти документы удерживаются работодателем.

GSEE (Греция). Необходимо предусмотреть эффективную защиту пострадавших домашних работников, обеспечиваемую компетентными инспекционными органами.

CNTG (Гвинея). Поскольку домашние работники-мигранты должны пользоваться свободой перемещения.

CGTRA (Гондурас). Компетентным органам власти также не должно быть разрешено изъятие документов, за исключением случаев нарушения закона.

CFTUI (Индия). Работодатель может попросить лишь копию удостоверения личности.

UIL (Италия). В конвенции должен быть сделан особый акцент на запрещении таких форм преследования и шантажа.

СТМ (Мексика). Это должно быть исключительной компетенцией соответствующего государственного органа.

UNT (Мексика). В этом случае работник должен немедленно обратиться в компетентные органы власти. Иначе, работодатель должен быть признан виновным в торговле людьми и понести соответствующее наказание.

NTUC (Непал). Однако должны быть введены механизмы, позволяющие работодателю предупредить такие действия работника, как воровство или самовольный уход из домашнего хозяйства и разрыв контракта.

NSZZ (Польша). Это важная мера для предупреждения эксплуатации, принудительного труда и торговли людьми.

FEDUSA (Южная Африка). Это может быть предусмотрено в рекомендации, поскольку в ряде стран, как, например, в Южной Африке, удерживание удостоверения личности является для некоторых работодателей мерой безопасности, которая не дает работнику возможности кражи и побега из страны, что происходит весьма часто. В Рекомендации следует указать, что работодатель не может удерживать документы в противоправных целях.

CSTT (Того). Поскольку это может затруднить свободное перемещение работника.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Это важно для предупреждения эксплуатации, принудительного труда и торговли людьми.

PIT-CNT (Уругвай). Включая любое личное имущество.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Документы по определению являются личными и неприкосновенными, следовательно, это положение не является необходимым.

В. 30 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что государства-члены должны сотрудничать друг с другом в целях обеспечения того, чтобы домашние работники-мигранты получали пособия и льготы, сопоставимые с пособиями и льготами, получаемыми работниками-гражданами принимающей страны?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 58. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Таиланд, Тунис, Украина, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 6. Бельгия (SPF), Иордания, Катар, Саудовская Аравия, Сирийская Арабская Республика, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 4. Бельгия (CNT), Чешская Республика, Новая Зеландия, Швейцария.

Комментарии

Австралия. Сотрудничество в форме обмена информацией, правоприменения и обеспечения того, что трудовые мигранты полностью информированы о своих правах до выезда из своей страны.

Бельгия (SPF). Домашним работникам-мигрантам должны гарантироваться те же права, что и другим работникам-мигрантам.

Бразилия. Во избежание дискриминации домашние работники должны пользоваться идентичной защитой трудовых прав, независимо от того, являются ли они гражданами или мигрантами.

Китай. Государства-члены должны сотрудничать в целях содействия миграции домашних работников в рамках официальных и легальных схем, обеспечивая при этом равенство обращения, защиту от дискриминации и правовую помощь в принимающих государствах.

Колумбия. Кроме того, льготы и пособия должны быть прямого действия.

Гвинея. На основании принципа взаимности.

Малайзия. Путем обмена информацией о допускающих мошенничество агентствах и работодателях и борьбы с несправедливым обращением и дискриминацией по признаку национального происхождения.

Маврикий. Это могло бы быть предметом меморандума о взаимопонимании или двустороннего соглашения между направляющей и принимающей странами.

Мексика. На основе принципов справедливости и недопущения дискриминации. Международной конвенцией Организации Объединенных Наций о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей предусматривается равенство условий труда с гражданами страны занятости.

Мозамбик. Путем соглашений о сотрудничестве на основе взаимности.

Непал. Предполагается, что конвенция будет предписывать государствам-членам, чтобы направляющие и принимающие страны в обязательном порядке оказывали взаимную помощь во всех случаях, касающихся работников-мигрантов.

Нидерланды. Следует упомянуть в связи с этим предлагаемую Рамочную директиву ЕС о правах работников из третьих стран.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии всем работающим по найму лицам предоставляются определенные минимальные права и условия занятости.

Никарагуа. Все люди имеют равные права.

Оман. В соответствии с законами страны и соглашением между сторонами.

Панама. Международные трудовые акты, защищающие домашних работников, должны гарантировать достойный труд всем, независимо от их национальности.

Перу. В соответствии с разными национальными законами о миграции.

Польша. Должны быть определены конкретные пособия и льготы.

Саудовская Аравия. Разница между занятостью граждан и понятием миграции и временной занятости делает применение льгот и пособий, предусмотренных для граждан, невозможным, поскольку права временных работников определяются в контракте о работе по найму.

Словения. Государства-члены должны сотрудничать друг с другом в целях содействия миграции в рамках организованных и легальных схем для обеспечения того, что мигранты получают пособия и льготы, сопоставимые с пособиями и льготами, получаемыми гражданами, и во избежание риска, связанного с нелегальной миграцией, включая эксплуатацию и ограниченный доступ к системе правосудия; сотрудничество должно включать, в том числе, обмен информацией о потоках мигрантов, работодателей и агентствах, внесенных в «черный список».

Южная Африка. Да; однако регулировать этот вопрос должны национальные законы и нормативные правовые акты.

Швеция. Для граждан третьих стран, однако, эти положения, в целом, должны быть совместимы с законодательством ЕС.

Тунис. Для обеспечения равенства обращения.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 9.

Да: 8. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 1. EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

UPS (Швейцария). При применении этого могут возникнуть сложности. Следует сопоставлять только сопоставимые позиции.

МОП. Следует упростить двустороннее сотрудничество. Это область, в которой МОТ может оказать содействие и способствовать распространению передового опыта, не связанного с нормативно-правовым регулированием, или внедрению какого-либо нового документа. Формулировка должна быть ограничена сравнением с «национальными домашними работниками».

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), ICTU (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. СМТС (Коста-Рика), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

ВАК (Австрия). Трудовые мигранты ни при каких условиях не должны подвергаться дискриминации в отношении размера вознаграждения. Конвенция должна обязать государства-члены обеспечить гарантированную защиту заработной платы и правоприменение, если работник более не проживает в соответствующей стране.

FENATRAD (Бразилия). Национальные домашние работники и домашние работники-мигранты должны пользоваться равными правами.

ONSL (Буркина-Фасо). Также в случае отсутствия постоянного статуса работники и члены их семей должны, тем не менее, иметь право на равенство обращения в том, что касается прав в области занятости, заработной платы, социального обеспечения и защиты в рамках закона в случае возникновения споров.

CGTRA (Колумбия). Они не должны подвергаться дискриминации на основании своего статуса мигранта.

CNUS (Доминиканская Республика). Вместе с тем, сопоставимые льготы и пособия должны быть заменены равенством обращения.

COSYGA и JOC (Габон). Работники-мигранты могут вступать в профессиональные союзы на тех же условиях, что и граждане, с учетом международных трудовых норм, определенных для работников-мигрантов.

GSEE (Греция). При условии жесткой гарантии того, что равное обращение будет касаться только льгот и пособий, связанных с работой, а не, например, вопросов национальной безопасности.

UIL (Италия). Нормы могут способствовать борьбе с социальным демпингом.

STM (Мексика). Граждане должны находиться в более благоприятном положении (90% домашнего труда должны выполнять граждане).

UNT (Мексика). Так как законодательство принимающей страны применяется на недискриминационной основе.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). С помощью двусторонних, многосторонних и региональных механизмов сотрудничества.

NSZZ (Польша). Государства-члены должны сотрудничать друг с другом в целях содействия миграции в рамках организованных и легальных схем для обеспечения того, что мигранты получают пособия и льготы, сопоставимые с пособиями и льготами, получаемыми гражданами, и во избежание риска, связанного с нелегальной миграцией, включая эксплуатацию и ограниченный доступ к системе правосудия. Они должны также сотрудничать для обеспечения защиты домашних работников-мигрантов, включая в том числе, обмен информацией о потоках мигрантов, работодателях и агентствах, внесенных в «черный список».

FNPR (Российская Федерация). При условии, что работодатель и работник осуществляют все обязательные платежи и уплачивают все обязательные взносы, предусмотренные национальным законодательством.

FEDUSA (Южная Африка). К домашним работникам-мигрантам должны применяться те же законы, что и к национальным работникам.

SADSAWU (Южная Африка). Все работники должны быть защищены одинаковыми трудовыми и социальными льготами и пособиями.

CSTT (Того). Во избежание любых форм дискриминации.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Государства-члены должны сотрудничать друг с другом в целях содействия миграции в рамках организованных и легальных схем и недопущения эксплуатации и ограничения доступа к системам правосудия. В случае злоупотребления или ненадлежащего обращения работникам должен быть предоставлен защитный статус иммигранта.

В. 31 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники имели беспрепятственный доступ к эффективным процедурам разрешения споров? Просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Катар, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 2. Франция, Швейцария.

Другие ответы: 5. Хорватия, Чешская Республика, Новая Зеландия, Панама, Португалия.

Комментарии

Албания. Поскольку в условиях домашнего труда необходимо взаимное доверие между сторонами, в качестве первого шага должно быть обеспечено посредничество для мирового разрешения трудовых споров.

Аргентина. Для домашних работников должна быть установлена специальная процедура разрешения споров. Эта форма трудового правоотношения отличается от других форм и включает эмоциональное участие. Зачастую конфликты возникают не по причинам финансового характера. Поэтому в разрешении таких споров может помочь посредничество, предпринимаемое до подачи какого-либо судебного риска. Слушания должны проводиться безотлагательно и без применения каких-либо административных процедур для обеспечения эффективности затрат.

Австралия. Процедуры должны быть сопоставимыми с процедурами, применяемыми для других наемных работников.

Австрия. В конвенции не следует предусматривать более простой по сравнению с другими работниками доступ к механизму разрешения споров.

Бельгия. Конвенция должна, по меньшей мере, гарантировать доступ к судам. Следует рассмотреть относительно простые процедуры, обусловленные низким уровнем грамотности определенных домашних работников-мигрантов, и способы доступа к процедурам, в том что касается затрат (например, правовая помощь). Работники должны быть также информированы о существующих организациях и профессиональных союзах, предоставляющих поддержку.

Бахрейн. Да, они должны представлять иск в министерство труда до обращения в суд.

Многонациональное Государство Боливия. Домашние работники должны иметь беспрепятственный доступ к судам, бесплатной правовой помощи и должны иметь право на средства правовой защиты в случае злоупотреблений.

Бразилия. Все люди должны пользоваться равными правами.

Чили. Это должно включать доступ к судам и правовой помощи в случае нарушения прав.

Колумбия. Они должны иметь доступ к тому же механизму, который доступен для всех работников на национальном уровне в каждом государстве-члене.

Хорватия. Необходимо, чтобы домашние работники имели те же права, что и все работники в стране.

Куба. Это должно соответствовать национальным законодательству и практике.

Эквадор. Важное значение имеет инспекция труда. Также важно установить механизмы, обеспечивающие оперативное рассмотрение жалоб домашних работников, доступ к судам, предоставление бесплатной правовой помощи и средств правовой защиты в случае трудовых споров. В случае злоупотреблений со стороны работодателя должны быть предусмотрены санкции, имеющие эффективный, сдерживающий характер, соответствующие и пропорциональные тяжести совершенного преступления.

Сальвадор. Доступ к правосудию является одним из основных прав.

Франция. Они должны иметь такой же доступ, что и остальные работники.

Гватемала (UMT и ONAM). Для упрощения доступа к этим процедурам важно информировать домашних работников о существовании таких процедур.

Гвинея. Учитывая уязвимость домашних работников, конвенция должна предусматривать легкий доступ для домашних работников к справедливым и эффективным процедурам разрешения споров.

Иордания. Это должно достигаться через посредство органов инспекции и министерства труда в случае подачи жалобы.

Малайзия. Это должно включать ускоренные процедуры разрешения споров, бесплатную правовую помощь, санкции в случае злоупотреблений и возможность подать жалобу в стране занятости даже после репатриации.

Латвия. Это должно включать доступ к судам, предусмотрение правовой помощи и правовых средств в случае трудовых споров. Должны предусматриваться санкции в случае злоупотреблений со стороны работодателями, которые должны носить эффективный, сдерживающий и пропорциональный тяжести совершенного преступления характер.

Маврикий. Это должно включать эффективные механизмы правоприменения.

Мексика. Все работники должны иметь это право. Доступ к правосудию должен быть приоритетной задачей для всех государств-членов.

Черногория. Используя существующие механизмы зачастую невозможно решить проблему неравенства переговорной силы работодателя и домашнего работника. Процедуры разрешения споров должны включать механизмы, обеспечивающие обязательность решений, принятых третьей стороной, и механизмы эффективного правоприменения.

Марокко. Это должно совершаться за счет инспекций труда.

Мозамбик. Для того чтобы домашние работники имели возможность решения споров в соответствии с законом

Новая Зеландия. В Новой Зеландии все работники имеют возможность доступа к службам разрешения споров, связанных с трудовыми отношениями.

Никарагуа. Это очень важно во избежание безнаказанности.

Норвегия. Эти процедуры могут быть частью общих процедур разрешения споров.

Оман. В принимающих странах повышению уровня осведомленности о таких процедурах должны способствовать выпускаемые печатные материалы.

Панама. Все работники, не только домашние работники, должны иметь доступ к справедливым и эффективным процедурам разрешения споров. Важно укрепить существующие процедуры в этой области, с тем чтобы отвечать этим условиям.

Парагвай. Они должны иметь доступ к посредничеству, примирению и арбитражу, а также к судебным процедурам.

Перу. Во всех трудовых законодательных актах предусмотрен доступ к таким процедурам для всех работников, включая домашних работников.

Польша. Те же правила, которые действуют для всех остальных работников, должны применяться к надомным работникам.

Португалия. Если важно предупреждать и разрешать споры в ряде государств-членов было бы целесообразно включить это положение в конвенцию.

Катар. Путем учреждения специального органа или путем быстрого разрешения вопросов и споров с помощью компетентного органа.

Саудовская Аравия. Через посредство органов по разрешению трудовых споров или специальных органов для домашних работников.

Испания. В случае нарушения контракта работодателем адекватными были бы альтернативные процедуры разрешения споров, такие как посредничество и арбитраж.

Швеция. Им должен быть обеспечен такой же доступ к процедурам, что и для остальных работников.

Швейцария. Государства должны иметь возможность применять национальные системы, без применения международного документа, устанавливающего обязательное требование.

Тунис. Согласно тем же условиям, которые действуют в отношении граждан.

Объединенные Арабские Эмираты. Через посредство комитетов и органов работников по разрешению споров и специальных судов.

Соединенные Штаты Америки. Следует пояснить, что домашние работники должны иметь такой же доступ к процедурам, что и остальные работники, и, в надлежащих случаях, к специальным процедурам для домашних работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), UPS (Швейцария).

Нет: 1. CONEP (Панама).

Другие ответы: 3. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). В соответствии с национальными законами и практикой.

HUP (Хорватия). Это весьма специфический вопрос: например, невозможно «наладить» ситуацию путем примирения, если утеряно доверие к лицу, осуществляющему уход за детьми или пожилыми родителями.

SEV (Греция). С учетом особенностей домашнего труда.

EFC (Шри-Ланка). В отношении соблюдения такого положения возникает ряд сомнений. В частности, не может применяться требование разрешить посещение частных домов в целях инспектирования.

UPS (Швейцария). Домашние работники должны пользоваться таким же доступом, как и другие работники.

MOP. Следует пересмотреть редакцию этого положения. Необходимо учитывать специфический характер домашнего труда, например, если потеряно доверие к лицу, осуществляющему уход за детьми, предписание мирового посредника не заставит семью вернуть это лицо обратно в свой дом. Взамен этого, следует поощрять государственные органы предоставлять добровольные услуги посредничества для владельцев домашних хозяйств и домашних работников, с тем чтобы популяризировать его преимущества, а в надлежащих случаях и при практической возможности требовать определенной формы разрешения споров до обращения к судебному преследованию.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT

(Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 3. UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRADE, FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), Histadrut (Израиль), МКП (Ирландия), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Это должно включать доступ к судам, обеспечение бесплатной правовой помощи и средств правовой защиты в случае трудовых споров.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV и FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CATP, CTP и CUT (Перу), CUT-A (Парагвай), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. В случае злоупотреблений со стороны работодателя должны быть предусмотрены санкции, имеющие эффективный, сдерживающий характер, соответствующие и пропорциональные тяжести совершенного преступления.

СТА (Аргентина). Как и для всех остальных работников.

ВАК (Австрия). Включая эффективные и справедливые процедуры разрешения споров, соответствующие национальному законодательству, эффективные механизмы консультирования и правовую защиту.

BILS (Бангладеш). Домашние работники должны быть охвачены существующими трудовыми законодательствами и относиться к компетенции органов по вопросам труда и органам инспекции труда.

COB и FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Домашние работники должны иметь беспрепятственный доступ к судам, бесплатную правовую помощь и иметь право на средства правовой защиты в случае злоупотреблений.

FENATRAD (Бразилия). Большое значение имеют инспекции труда. Следует установить механизмы оперативной подачи жалоб.

CNTB (Буркина-Фасо). Следует предусмотреть орган инспекции труда и обращение к органам правосудия.

ONSL (Буркина-Фасо). Это включает доступ к судам, предоставление правовой и юридической помощи, право на защиту и компенсацию за ущерб, понесенный в результате санкций со стороны работодателя.

CUT (Колумбия). Они должны иметь право на надлежащие правовые процедуры и быть подготовленными к ведению трудовых споров.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Следует принять во внимание сложность предоставления доказательств нарушений, допускаемых в отношении домашних работников, поскольку они используют рабочее место совместно со своим работодателем. Также следует учитывать сложность проведения инспекции труда, поскольку местом работы в основном являются частные дома.

СМТС (Коста-Рика). Домашние работники должны быть информированы о том, как функционируют эти процедуры.

СТРН (Коста-Рика). Они должны иметь право использовать все правовые средства (административный суд, орган инспекции труда, трудовые суды или суды общего права).

ДЕОК (Кипр). В контракте должно быть определено, куда домашние работники могут подавать жалобы.

CNUS (Доминиканская Республика). Трудовые инспекторы должны проводить выборочные проверки и иметь навыки, необходимые для проведения инспекций в частных домах.

CFDT (Франция). Для обеспечения равного доступа домашних работников к правосудию следует учитывать особенность положения домашних работников, как правило, находящихся в изоляции.

CGT-FO (Франция). Это должно включать право на обращение к средствам правовой защиты и право на получение правовой помощи. В законодательстве должны быть предусмотрены санкции в случае нарушения прав работодателем, и эти санкции должны быть в достаточной степени сдерживающими.

DGB (Германия). Домашние работники должны иметь доступ к судам и рассчитывать на покрытие расходов на услуги адвоката и судопроизводство. Важно применять эффективные санкции в случае злоупотреблений со стороны работодателя.

GSEE (Греция). Эффективность обращения в суд может быть снижена, поскольку работник может опасаться ответных мер со стороны работодателя в случае подачи на него жалобы, а также возникают вопросы относительно эффективности предоставления правовой помощи лицам с низким уровнем дохода. Следовательно, необходимо обеспечить эффективные, прямые и пропорциональные санкции.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Государства-члены должны содействовать введению мер, направленных на защиту всех работников-мигрантов, в том числе установление эффективных альтернативных механизмов разрешения споров.

CNTG (Гвинея). В этом отношении должны быть гармонизированы конвенции, рекомендации и другие соответствующие документы, касающиеся защиты домашних работников.

CGTRA (Гондурас). Должно существовать учреждение, в котором они могли бы получить все виды помощи.

CFTUI (Индия). В большинстве стран существуют регулируемые процедуры разрешения споров, к которым домашние работники также должны иметь доступ. Если эти положения недостаточны, для домашних работников должны быть предусмотрены специальные положения.

CGIL (Италия). Для разрешения споров, наряду с традиционными способами, обеспечиваемыми в рамках национальной судебной системы, может быть образован коллективный орган, находящийся под контролем социальных партнеров.

CISL (Италия). В соответствии с национальным коллективным соглашением в Италии существуют местные посреднические комитеты.

UIL (Италия). Следует также предусмотреть вопрос о конфиденциальности.

JTUC-RENGO (Япония). В частности, должны быть предусмотрены санкции в случае злоупотреблений или домогательств со стороны работодателей.

CTM (Мексика). Как для всех остальных работников.

UNT (Мексика). Желательно создавать специальные органы или иные эффективные, адекватно оснащенные механизмы для оказания помощи и разрешения трудовых споров, касающихся домашних работников.

FNV (Нидерланды). Процедуры должны быть справедливыми, эффективными и безопасными. Они должны включать доступ к судам, предоставление правовой помощи и средства правовой защиты в случае нарушения прав.

CNT (Нигер). В случае трудовых споров работники-мигранты должны иметь доступ к правовой помощи и средствам правовой защиты. Также должны быть предусмотрены санкции в случае злоупотреблений со стороны работодателя.

CONATO (Панама). Домашние работники, особенно работники-мигранты, в случае нарушения их прав работодателями, должны иметь доступ к бесплатной правовой помощи.

СТР и CUT (Перу). Органы инспекции труда и механизмы оперативной подачи жалоб имеют основное значения.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Должны быть созданы механизмы для проведения инспекций, включая схемы на уровне деревень, специализированные суды и квазисудебные учреждения для разрешения споров, а также механизмы для достижения большей наглядности и обеспечивающие более широкий доступ к домашним работникам, например их регистрация. Государства-члены должны обеспечить для домашних работников доступ к бесплатной правовой помощи и другим вспомогательным услугам, включая устный перевод и службы психологической и социальной помощи, с тем чтобы они и их работодатели были осведомлены о своих правах и обязанностях, и чтобы работодателям, о которых известно, что они не оплачивают домашний труд и допускают нарушения и злоупотребления, не разрешалось нанимать работников.

CCOO (Испания). Целью должно быть предоставление всем работникам равных прав.

SADSAWU (Южная Африка). Включая доступ к профсоюзам, трудовым инспекторам и правозащитникам бесплатно для работников.

NATURE (Шри-Ланка). Должно быть обеспечено в рамках национального законодательства.

LCT, NCPE, SERC и TTUC (Таиланд). Конвенция должна обеспечивать правовую помощь и средства правовой защиты в случае нарушения прав домашних работников.

CSTT (Того). Эти процедуры должны применяться ко всем работникам без различия.

NUDE (Тринидад и Тобаго). В Тринидад и Тобаго домашние работники могут обращаться с иском только в случае нарушения Указа о минимальной заработной плате и Закона об охране материнства, а не в случае незаконного увольнения.

UGTT (Тунис). Также должны быть предусмотрены санкции в случае злоупотреблений со стороны работодателя.

FPU (Украина). Это должно достигаться в соответствии с национальным законодательством.

PIT-CNT (Уругвай). В рамках двусторонних или трехсторонних переговоров о заключении коллективного договора.

МОП. Домашние работники должны иметь право обращаться за юридической консультацией, предоставляемой также профессиональными союзами, и назначать другое лицо по его/ее собственному выбору в качестве своего представителя в суде или в рамках других процедур разрешения споров.

В. 32 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения надлежащего механизма, содействующего соблюдению национальных законов и нормативных правовых актов, распространяющихся на домашних работников, таких как органы инспекции труда, с должным учетом требований о конфиденциальности? Просьба подробнее ответить на этот вопрос.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 57. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Италия, Латвия, Иордания, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 5. Австрия, Бахрейн, Египет, Мексика, Йемен.

Другие ответы: 6. Китай, Чешская Республика, Гвинея, Новая Зеландия, Норвегия, Испания.

Комментарии

Аргентина. Должен быть создан специальный орган инспекции труда для домашних работников, а инспекционные проверки должны осуществляться с должным учетом сохранения конфиденциальности.

Австралия. Доступ должен быть сравним с доступом, обеспечиваемым для других работников.

Австрия. В Австрии частные домашние хозяйства в прямой форме выведены из правовых норм, предусмотренных для инспекции труда. Инспекция частных домашних хозяйств будет также недопустима по Конституции. Выполнение положений HGNAG государственными органами обеспечивается положениями, предусматривающими наказание в случае нарушения правовых норм.

Бельгия (CNT). Конвенция 1947 года об инспекции труда (81) может играть важную роль в обеспечении реализации мер.

Бельгия (SPF). В отношении инспекций труда в частных домашних хозяйствах действующая в Бельгии система предусматривает получение согласия работодателя/лица, постоянно проживающего в данном домашнем хозяйстве, или предварительное разрешение судебного органа.

Многонациональное Государство Боливия. Инспекции труда и проверки безопасности и гигиены труда должны проводиться регулярно или по получении жалобы.

Бразилия. В Бразилии для доступа в частное домашнее хозяйство необходим судебный приказ.

Канада. Важным аспектом является решение вопросов обеспечения конфиденциальности.

Чили. Инспекция труда должна также охватывать домашний труд, даже если он выполняется в частном домашнем хозяйстве. Органы инспекции труда должны найти приемлемый способ проверки предполагаемых нарушений трудового права.

Китай. Государства-члены должны обеспечить применение национальных законов и нормативных правовых актов к домашним работникам в соответствии с конкретными условиями в каждом государстве-члене.

Куба. Следует применять механизм, обеспечивающий проведение инспекции труда в случае поступления от домашнего работника жалобы.

Эквадор. В той степени, пока это не нарушает конфиденциальность и имущественные права.

Египет. Органы инспекции труда не могут быть предусмотрены для домашнего труда в силу характера и частного характера рабочего места.

Франция. Применение законов о домашних работниках должно быть упрощено без создания риска нарушения трудовыми инспекторами права домашнего хозяйства на конфиденциальность.

Гватемала (DPS). Целесообразно создание органа инспекции труда. Трехсторонняя комиссия должна оценивать вскрытые факты.

Гватемала (UMT). Целесообразным было бы учреждение осуществляющей наблюдение условий труда структуры. Результаты должна оценивать трехсторонняя комиссия.

Гвинея. Следует ввести механизмы для обеспечения соответствия национальному законодательству в отношении охраны частной жизни домашних работников.

Ливан. При условии, что определены правила, регулирующие доступ служб инспекции труда в частные дома, включая требование о предварительном уведомлении о посещении.

Иордания. Применимо только в случае поступления жалобы.

Малайзия. Меры должны включать регистрацию всех домашних работников в ответственном органе, регулярное направление инспекторов для контроля условий труда в домашних хозяйствах и оценку условий труда до утверждения места работы.

Маврикий. В качестве возможных мер можно рассмотреть регистрацию домашних работников в соответствующем органе через их работодателей, посещения домашних хозяйств представителями заинтересованных органов до начала занятости и доступные механизмы подачи жалоб, включая «горячие линии» связи.

Черногория. Следует предусмотреть требование о контроле назначенными инспекторами частных домашних хозяйств, в том числе путем внезапных посещений и проведения личных бесед с домашними работниками об условиях их труда.

Марокко. Должен быть обеспечен механизм контроля, специализированный орган инспекции труда.

Мозамбик. Инспекторы труда должны проверять соответствие трудовому законодательству в части, касающейся обязанностей и прав домашних работников, и должны принимать меры для предупреждения создания опасности для жизни или физической неприкосновенности этих работников.

Мьянма. Инспекционные проверки должны обеспечиваться поэтапно.

Непал. Меры, направленные на обеспечение соответствия национальным законам и нормативным правовым актам должны включать аналогичный механизм для проведения регулярных проверок условий жизни и труда домашних работников, не нарушая при этом требования к конфиденциальности в отношении работодателя.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии любой работник может обратиться в орган инспекции труда, для того чтобы обеспечить соблюдение своих минимальных прав наемного работника. Вместе с тем, трудовые инспекторы не могут входить в частное домашнее владение при проведении проверки без согласия владельца, если только они заранее не получили специальный ордер на доступ.

Никарагуа. Инспекции труда – это важнейший инструмент для проверки соответствия трудовому законодательству. Права домашних работников должны иметь преимущественную силу по отношению к праву работодателя на конфиденциальность.

Норвегия. В Норвегии Орган инспекции труда не несет ответственности и не имеет полномочий на проведение проверок в отношении домашних работников в силу неприкосновенности жилища и в силу того, что домашние работники рассматриваются как подвергающиеся меньшему риску, чем другие категории работников. Вместе с тем, в международном контексте должны рассматриваться положения, обеспечивающее лучшее соотношение между защитой прав работников и неприкосновенностью жилища.

Оман. Следует обеспечить специальный механизм, включая законное разрешение, получаемое от компетентных органов, на посещение жилища работодателя. Работодатель должен уведомляться об этом заблаговременно.

Панама. Органы инспекции труда играют важнейшую роль для обеспечения того, что домашний труд отвечает соответствующим требованиям. Укрепление механизмов инспекции и решение вопроса относительно права на конфиденциальность должны быть в центре внимания предлагаемой конвенции.

Перу. В конвенции может быть указано, что государство-член обязано предусматривать не менее двух инспекций труда в год, при проведении которых в отношении домашнего хозяйства должна соблюдаться конфиденциальность. В законодательстве Перу предусмотрено, что трудовые инспекторы могут посещать домашнее хозяйство только с разрешения работодателя. Однако в рамках конвенции работодатели должны в обязательном порядке давать согласие на посещение, а отказ преследуется наказанием в виде штрафа. Посещение должным образом определенного инспектора должно разрешаться для проведения проверки наличия контракта о работе по найму и условий жизни домашнего работника, проживающего у работодателя.

Филиппины. Это должно применяться постепенно исходя из политической и экономической ситуации в странах. Неприкосновенность частного жилища, как предусмотрено в конституции Филиппин, затрудняет проведение инспекций труда. Ограниченное число инспекторов труда также может создавать сложности, особенно для развивающихся стран. Для домашних работников-мигрантов Управление Филиппин по вопросам труда на заморских территориях проводит проверки или посещения на местах в целях обеспечения соответствующих условий труда для работников за пределами Филиппин.

Польша. В конвенции должен быть учтен тот факт, что работа выполняется в частных жилищах и следует прилагать усилия к тому, чтобы не нарушать права на конфиденциальность и уважать неприкосновенность частной жизни работодателя.

Португалия. При условии, что гарантирован принцип неприкосновенности частной собственности и частной жизни.

Катар. Мероприятия могут включать активизацию инспекций труда, применение санкций и сообщения о любых нарушениях в суд.

Саудовская Аравия. Следует отметить, что инспекция труда, проводимая в жилищах, это очень щекотливый вопрос, и проверка обязательно сопровождается нарушением конфиденциальности и неприкосновенности жилища. Вследствие этого, инспекции труда могут проводиться только в случае поступления жалоб от домашних работников и при условии законного разрешения.

Сербия. Инспекции труда должны позволять контролировать осуществление всего комплекса законов о труде и занятости.

Испания. Посещения в рамках инспекции труда, в общем, ограничиваются правом на неприкосновенность жилища.

Шри-Ланка. Орган инспекции должен учитывать характер рабочего места, культурную и социальную систему страны и вопросы, касающиеся конфиденциальности.

Таиланд. Это должно осуществляться в соответствии с национальными условиями.

Объединенные Арабские Эмираты. Проведение проверки жилища должно быть разрешено государственным прокурором.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 5. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCS (Иордания).

Нет: 2. CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно осуществляться в соответствии с национальными законами и практикой.

ANDI (Колумбия). Проведение инспекционных проверок в частных жилищах вызывает серьезную обеспокоенность. Инспекция не должна рассматриваться как возможный механизм обеспечения соответствия данному документу.

HUP (Хорватия). Это очень сложный вопрос, при решении которого должны учитываться культурные традиции и конфиденциальность, а также роль полиции и миграционных органов.

SEV (Греция). См. вопрос 31.

DPN APINDO (Индонезия). В случае подачи жалобы.

JCS (Иордания). Такие инспекционные проверки должны проводиться путем координации между органами инспекции труда, управлением по вопросам домашних работников и работодателей и при условии подачи жалобы.

NHO (Норвегия). Существуют веские причины, объясняющие, почему полиция в основном должна иметь ордер, полученный от государственного прокурора или судьи, прежде чем сможет проникнуть в частное жилище.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 31.

UPS (Швейцария). Не следует создавать дополнительные механизмы.

MOP. Во многих культурах семейный дом является неприкосновенным, и прежде чем войти в него, полиции необходимо получить ордер судьи, представив веские основания. Разрешение или требование, чтобы инспекторы проникли в жилище против желания владельца домашнего хозяйства, станет фактором, препятствующим ратификации. Также могут существовать конституционные запреты. Жизнеспособный стандарт не может включать в себя противоречивые обязательства и не может создавать ситуацию, при которой возникает конфликт. Также остается неясным, почему необходимо регулировать посещения жилищ инспекторами. Преступное поведение может рассматриваться органами полиции, миграционные органы уже наделены значительной властью в отношении проверок и посещений. В том

что касается возможного нарушения трудового права, можно, помимо прочего, направлять владельцам домашних хозяйств – нанимателям извещения относительно представления документов, приглашения на собеседования в рамках следственных действий, перечни вопросов, на которые надлежит ответить, и т. д. Таким образом, следует использовать более общие категории, изменив редакцию следующим образом: «(...) распространяющихся на домашних работников, учитывая специфический характер домашнего труда, выполняемого в частных жилищах. Никакое положение данной статьи или настоящего документа не налагает на государство-члена требование проведения государственных проверок семейных домов или проникновения в них».

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 119. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), SATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 3. JTUC-RENGO (Япония), ССОО (Испания), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

СТА (Аргентина). Необходимо создать механизмы, в которых участвуют также представители профессиональных союзов, с тем чтобы обеспечить проведение инспекций труда без нарушения неприкосновенности жилища.

ВАК (Австрия). Это должно включать соответствующее информирование ответственного органа относительно заключения контракта о работе по найму (например, копия контракта о работе по найму, регистрация в системе социального обеспечения), с тем чтобы этот орган получил возможность предоставить, по крайней мере, информацию, консультацию или помощь.

COB и FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия). Должны проводиться регулярные или по получении жалобы инспекции труда и проверки безопасности и гигиены труда.

CLC (Канада). Как это предусмотрено для всех остальных работников в рамках законов о труде и законов об обеспечении конфиденциальности, которые действуют в государствах-членах и в различных юрисдикциях федеральных государств.

CGTRA (Колумбия). Такие механизмы должны быть эффективными.

CMTC (Коста-Рика). По этим вопросам в различных СМИ должны проводиться информационно-пропагандистские кампании.

DEOK (Кипр). Важно создавать такие органы инспекции труда в целях защиты домашних работников от виктимизации.

GSEE (Греция). См. вопрос 31.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Инспекция труда должна также охватывать домашних работников-мигрантов. Для лиц, желающих подать жалобу, должны быть организованы «горячие линии» связи с соблюдением конфиденциальности и при отсутствии дискриминации на основании их статуса мигранта.

CNTG (Гвинея). Необходимо внедрить механизмы, обеспечивающие соблюдение национального законодательства, так как национальная практика стран согласуется с конвенцией.

CGTRA (Гондурас). Следует обеспечить подготовку персонала органов, ответственных за соблюдение соответствия конвенции и национального законодательства.

KSPI, KSPSI и KSBSI (Индонезия). Посещения трудовыми инспекторами с целью проверки должны осуществляться, с тем чтобы обеспечивать соблюдение законов обеими сторонами.

CGIL (Италия). Домашние хозяйства являются сложными местами для «инспектирования». Вследствие этого, следует придать большее значение непрямым методам, таким как взносы, позволяющие сократить налоги.

CTM (Мексика). Несмотря на то, что инспекция труда вполне может гарантировать права работников, она может привести также к искажению и нарушению права на конфиденциальность.

UNT (Мексика). В данном документе должно быть указано, что это положение должно быть включено в соответствующее национальное законодательство, поскольку рабочее место (домашнее хозяйство) является частной территорией, в отношении которой, тем не менее, государство должно вести контроль в целях обеспечения соответствия применимому законодательству.

LO-Norway (Норвегия). Вследствие того что сложно установить баланс между правом работодателя на конфиденциальность и правом работника на безопасное рабочее место, следует особо отметить, что в Норвегии существует инспекция частных жилищ, например при определении в дом приемного ребенка или усыновления/удочерения ребенка семейной парой.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Государства-члены должны обеспечивать, чтобы домашние работники обладали навыками и знаниями, необходимыми для того, чтобы защитить себя от эксплуатации; что существующие иммиграционные законы и практика соответствуют конвенции и чтобы проводились обследования условий, в которых находятся домашние работники в их странах, с участием заинтересованных организаций работодателей и работников.

FEDUSA (Южная Африка). Вместе с тем, проведение проверок и контроль могут быть сопряжены с трудностями.

SADSAWU (Южная Африка). При условии соблюдения требований конфиденциальности, распространяющихся на работника.

CCOO (Испания). Стремясь при этом содействовать созданию предприятий, предоставляющих бытовые услуги. Существование таких предприятий сделает возможным регулирование прав домашних работников через коллективный договор и обеспечение представительства профсоюза. Это также позволит осуществлять инспекцию труда в рамках таких предприятий, что будет гарантировать соответствие применимым нормам.

NTUF (Шри-Ланка). Сразу же после принятия законов о труде, обеспечивающих охват домашних работников.

CSTT (Того). Жалобы должны направляться в органы инспекции труда и затем, в случае отказа, в суд.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Может быть введена система для контроля за случаями нарушения прав домашних работников, не предусматривающая посещение их жилищ, за исключением чрезвычайных случаев, когда поступает сообщение о злоупотреблениях, сексуальных домогательствах, принудительном труде и торговле людьми. Эта система может включать проведение интервью и/или распространение среди работодателей вопросников, содержащих вопросы о заработной плате, условиях и положениях занятости, ответы на которые должны быть представлены в течение определенного времени. Заполнение вопросника должно быть обязательным, а в случае отказа от заполнения или представления ложной информации должно применяться наказание.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Обеспечение выполнения должно осуществляться в партнерстве с организациями домашних работников и профсоюзами, которые взаимодействуют с домашними работниками.

PIGT-CNT (Уругвай). Должен быть создан адекватный и эффективный механизм инспектирования рабочих мест при обеспечении защиты как работодателя, так и работника.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Причиной несоблюдения государством и работодателями ратифицированных конвенций является не национальное законодательство (по крайней мере, в Боливарианской Республике Венесуэла), а скорее отсутствие механизма обеспечения выполнения международных норм.

МОП. Право домашнего хозяйства на конфиденциальность не должно лишать домашних работников права на рабочее место, на котором соблюдаются нормы безопасности и гигиены труда. К домашним хозяйствам, которые одновременно являются рабочими местами, должны применяться те же меры, что и к любым другим рабочим местам. В конвенции должна обеспечиваться возможность инспекции труда в домашнем хозяйстве, проводимой регулярно и по запросу. Руководством должна служить Конвенция 81.

В. 33 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что ее положения должны применяться посредством законов, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или иных мер, соответствующих национальной практике, за счет распространения существующих мер с целью охвата домашних работников, их адаптации, в случае необходимости, и разработки конкретных мер для домашних работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 60. Албания, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 3. Колумбия, Египет, Новая Зеландия.

Другие ответы: 5. Аргентина, Китай, Чешская Республика, Испания, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. См. вопрос 31.

Китай. В конвенции должно предусматриваться, что существующие меры, учитывающие специфику домашнего труда, могут постепенно расширяться для охвата домашних работников с целью их интеграции в общество.

Колумбия. Это положение должно быть включено в трудовое законодательство каждой страны, а не в конвенцию.

Египет. Специфика домашнего труда делает невозможным расширение существующих мер для его охвата.

Гватемала (UMT и ONAM). Их применение должно контролироваться.

Иордания. Должны быть разработаны особые меры, учитывая индивидуальный характер домашнего труда.

Мексика. Следует учитывать особенности законодательства каждого государства-члена, все государства-члены должны иметь возможность включать в свое законодательство форму, в рамках которой должен регулироваться домашний труд.

Непал. Для домашних работников должны быть разработаны конкретные и надлежащие меры в национальных законах, нормативных правовых актах и коллективных соглашениях, с тем чтобы гарантировать их права и чтобы они чувствовали себя защищенными.

Новая Зеландия. См. вопросы 1-2.

Перу. Конвенция должна применяться всеми государствами-членами только посредством законов и нормативных правовых актов, соответствующих положениям конвенции, но согласующихся с национальными особенностями. Если уже существует законодательство о домашних работниках, оно должно быть гармонизировано с конвенцией.

Португалия. Такое положение может служить в качестве руководящего принципа для государств-членов.

Испания. Страны должны принимать правовые нормы общего применения.

Швеция. Союз «или» должен быть заменено союзом «и».

Швейцария. Да, если предложение закончится словами «иных мер, соответствующих национальной практике».

Йемен. Домашние работники должны быть охвачены законами и нормативными правовыми актами, и для них должны быть разработаны специальные меры.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 4. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания).

Нет: 5. HUP (Хорватия), SEV (Греция), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), MOP.

Другие ответы: 2. EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария).

Комментарии

HUP (Хорватия). Это необязательно, если будет принята рекомендация.

SEV (Греция). Более предпочтительной является рекомендация.

DPN APINDO (Индонезия). Посредством специального регулирования.

JCC (Иордания). Посредством законов и национальных нормативных правовых актов.

NHO (Норвегия). Это вопрос национальной политики.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 31.

UPS (Швейцария). В Швейцарии общие законы о труде применимы к домашним работникам.

MOP. Это необязательно в рекомендации, и это должно быть исключительно вопросом национальной политики и консультаций. Распространение существующих законов общего применения на эту специфическую область труда вызовет обеспокоенность работодателей, и в отдельных случаях они будут категорически возражать против этого. Продуманная формулировка может позволить без труда решить этот вопрос.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT

(Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), ДЕОК (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТС (Сальвадор).

Другие ответы: 2. FPU (Украина), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

СТА (Аргентина). В Аргентине законодательство, применимое ко всем работникам, должно быть распространено на домашний труд, который регулируется в рамках менее благоприятного особого режима. Кроме того, должно поддерживаться ведение коллективных переговоров в интересах таких работников, которые в настоящее время этого лишены.

CUT (Чили). Ведение коллективных переговоров в этом секторе имеет решающее значение.

UNSITRAGUA (Гватемала). Государства-члены должны обеспечить, что условия труда, применяемые к домашним работникам, применимы также к домашним работникам-мигрантам.

CISL (Италия). Конвенция должна применяться посредством законов и коллективных соглашений.

СТМ (Мексика). При регулировании домашнего труда следует принимать во внимание национальное и международное законодательство и общие принципы.

FPU (Украина). Необязательно. После ратификации конвенции государства должны интегрировать ее в национальное законодательство.

PIT-CNT (Уругвай). Домашние работники должны пользоваться такими же правами, которые предусмотрены для всех других работников.

СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла). Вопрос неясен.

В. 34 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что при осуществлении ее положений каждое государство-член должно проводить консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Эквадор,

Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Иордания, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мавритания, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Другие ответы: 4. Австрия, Бразилия, Чешская Республика, Новая Зеландия.

Комментарии

Бразилия. Следует найти решение для обеспечения представительства работодателей домашних работников.

Канада. В ином случае консультации могли бы проводиться с другими организациями, представляющими домашних работников и работодателей.

Китай. Следует дать более подробное определение организаций работодателей и их представителей.

Сальвадор. Это важно для усиления государственного управления и построения демократического государства.

Гватемала (ONAM). В Гватемале домашние работники не охвачены профсоюзами и это одна из причин незнания ими своих прав и возможностей их реализации.

Мексика. Таким образом, инициативы и государственная политика, являющиеся следствием данного документа, будут согласованы с условиями, в которых живут домашние работники.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии проводятся консультации с социальными партнерами в рамках трехсторонних обсуждений относительно ратификации и осуществления всех международных конвенций в области труда.

Никарагуа. Это должно обеспечиваться постепенно, поскольку в настоящее время в этом секторе не существует объединенных организаций работодателей и работников.

Панама. Для обеспечения осуществления конвенции всеми государствами-членами необходима подготовительная работа, в том числе с участием заинтересованных сторон. На такой основе могут быть введены требуемые изменения. Это подразумевает предварительные консультации между секторами.

Перу. Консультации с организациями работодателей и работников должны проводиться до представления документа в компетентные органы для принятия решения о ратификации.

Польша. Консультации должны проводиться также с ассоциациями агентств занятости.

Швейцария. См. вопрос 9 а).

Тунис. В случае если таковые существуют, в организациях работодателей и работников следует проводить консультации.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 9. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 2. CNI (Бразилия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). Консультации должны проводиться в соответствии с национальными законами и практикой каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). Слово «заинтересованные» вносит путаницу и должно быть удалено.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 31.

NHO (Норвегия), MOP. Указание на «заинтересованные» может быть необязательным и вносящим путаницу. Оптимальную формулировку можно найти в Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), в которой в качестве участников консультаций указаны «наиболее представительные организации работодателей и работников».

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), CTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания). NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, MOP.

Нет: 1. FEDUSA (Южная Африка).

Другие ответы: 4. CUT (Колумбия), CMTC (Коста-Рика), CGTRA (Гондурас), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

FENATRAD (Бразилия). Так следует поступать, если есть такая возможность.

CGTRA (Колумбия). Несмотря на то что право на объединение является одним из основных прав, его осуществление на практике вызывает сложности.

DEOK (Кипр). Домашние работники во многих странах не охвачены профсоюзом; они должны рассчитывать на внимание и защиту со стороны профсоюзов.

COSYGA и JOC (Габон). См. Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144).

UNSTRAGUA (Гватемала). Может быть рекомендовано создание в рамках министерств труда трехсторонней структуры, которая осуществляет координацию проводимой в этом секторе политики в отношении условий труда.

CGTRA (Гондурас). Необязательно, если целью проведенных консультаций является лишь информирование заинтересованных организаций.

KSPI, KPSPI и KSBSI (Индонезия). Это должно обеспечиваться в соответствии с Конвенцией 144.

UIL (Италия). Трехсторонние консультации для данного вопроса являются весьма важными.

MTUC (Малайзия). В конечном счете, правительства должна взять на себя ответственность за защиту интересов домашних работников.

UNT (Мексика). Как средство повышения содержательности положений данного документа.

CONATO (Панама). Домашние работники не могут создавать профсоюзы в силу неустойчивости условий своего труда, низкой заработной платы и недостаточного уровня образования. Вследствие этого, необходимую защиту должно предоставить им соответствующее законодательство.

CUT-A (Парагвай). Государства должны также признавать организации работников и устранять любые потенциальные структурные или юридические препятствия для их создания. Кроме того, следует поощрять профсоюзы признавать и включать домашних работников в свои структуры.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). В конвенции должны содержаться положения, поощряющие организацию и представительство домашних работников в директивных органах, включая МОТ.

CGTRAP (Португалия). В рамках национального законодательства в области домашнего труда должна применяться та же законодательная процедура, которая применяется в национальном законодательстве, применимом к остальным работникам.

FEDUSA (Южная Африка). Домашние работники могут быть в основном не охвачены профсоюзом. Определенные работодатели не будут входить в организации работодателей.

В. 35 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что компетентный орган должен принимать или поддерживать меры, направленные на содействие формированию потенциала представительных организаций работодателей и домашних работников, включая ведение коллективных переговоров?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 53. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гватемала, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 10. Австрия, Чешская Республика, Франция, Япония, Малайзия, Нидерланды, Португалия, Катар, Швейцария, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Бразилия, Гвинея, Индия, Новая Зеландия, Испания.

Комментарии

Аргентина. Правительство должно содействовать созданию в секторах организаций работодателей и работников, с тем чтобы осуществлять регулирование домашнего труда путем ведения коллективных переговоров.

Австрия. В Австрии общая политика, касающаяся заработной платы, является автономной сферой ответственности представительных организаций работодателей и работников. Вмешательство государства станет вмешательством в установленную систему коллективной автономности. В таких областях, как домашний труд, где не учреждены организации работников, которые могут заключать коллективные соглашения, устанавливая минимальную заработную плату может Федеральное агентство

по урегулированию трудовых споров по представлению ответственного профсоюза. Обоснованием этого является обеспечение возможности вмешательства органа власти в случае отсутствия правовых норм коллективной автономности.

Многонациональное Государство Боливия. Вместе с тем в Боливии переговоры проводятся на индивидуальной основе (между конкретными работодателем и работником), так как к настоящему времени не созданы организации работодателей.

Бразилия. См. вопросы 9 а) и 34.

Чили. Следует особо указать, что принятие таких мер должно осуществляться в соответствии с национальным законодательством в этой области, действующим в каждой стране.

Колумбия. К ним должен применяться такой же режим, что и ко всем остальным организациям работников, и они должны действовать в рамках соответствующего законодательства.

Коста-Рика. Следует учитывать существующие ограничения относительно ведения коллективных переговоров.

Сальвадор. Это должно гарантироваться как одно из основополагающих прав на достойный труд.

Франция. Не должно быть несоответствий между разными секторами.

Гватемала (УМТ и ONAM). Право на создание профсоюзов является весьма важным и должно поощряться министерством труда.

Япония. Вместо отдельного детального описания содержания мер в рекомендации, в качестве руководства для стран следует установить стимулирующую основу, определяющую, например, основные меры защиты, с тем чтобы каждая страна могла принять свой подход, соответствующий ситуации в стране и реальным условиям, в которых находятся домашние работники в соответствующих странах.

Черногория. Органы должны также обеспечивать доступ к информации по всем аспектам эффективного представительства домашних работников.

Марокко. Следует учитывать уровень развития каждого государства-члена.

Мозамбик. С учетом специфики домашнего труда.

Нидерланды. Этот вопрос относится к компетенции социальных партнеров.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии коллективные переговоры и право на вступление или невступление в профсоюзы распространяются на всех работников.

Никарагуа. Это чрезвычайно важно в силу существующих недостатков.

Панама. Поддержка со стороны МОТ для усиления организаций работодателей и работников абсолютно необходима для обеспечения их участия в процессе проведения консультаций.

Польша. Это должно обеспечиваться в соответствии с национальными условиями и реальными потребностями.

Катар. Организации работодателей и работников должны оставаться независимыми, поскольку вмешательство может иметь для них негативные последствия. Поддержка может предоставляться не напрямую, а через компетентные органы.

Румыния. В Кодексе о труде предусмотрено, что все работники, включая домашних работников, имеют право на ведение коллективных переговоров, право на защиту личных данных и право на получение защиты в случае незаконного увольнения.

Саудовская Аравия. В случае, если такие организации существуют.

Испания. В данном положении от государств-членов должна требоваться поддержка, а не принятие таких мер, учитывая, что в этом секторе сложно организовать работников и работодателей и, следовательно, сложно обеспечить их участие в ведении коллективных переговоров.

Суринам. Осуществление этого положения потребует значительных расходов правительства.

Швейцария. Это не входит в сферу ответственности государства.

Соединенные Штаты Америки. Вместе с тем следует предусмотреть скорее принятие этих мер, с тем чтобы обеспечить, что любые усилия, направленные на формирование потенциала, будут распространяться также и на упомянутые организации.

Боливарианская Республика Венесуэла. Это должно применяться ко всем заинтересованным организациям гражданского общества и национальных органов, ответственных за поощрение и защиту прав домашних работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 8. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), NHO (Норвегия), MOP.

Нет: 4. CNI (Бразилия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 3. EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия).

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно быть оставлено на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). Отдельная ссылка на ведение коллективных переговоров должна быть исключена.

EK, KT и VTML (Финляндия). Поддержка мер может осуществляться в соответствии с принятой в каждой стране практикой при условии ее соответствия требованиям, предусмотренным в конвенциях МОТ.

ESEE (Греция). При условии, что это практически осуществимо и существует институт избираемых представителей работодателей и работников, которые представляют значительную часть обеих сторон.

KEF (Республика Корея). Контракты, заключаемые с домашними работниками, зависят от конкретного лица в домашнем хозяйстве. Организациям работодателей и работников сложно участвовать в этом процессе. Ведение коллективных переговоров не будет эффективным, поскольку их целью является улучшение условий труда «многих работников». Вследствие этого, контракты должны оставаться индивидуальными.

NHO (Норвегия). Формирование потенциала должно поддерживать существующие в этой области представительные организации работодателей и работников на национальном уровне или организацию и их организацию и функционирование. Значительная индивидуальность домашнего труда обусловит возникновение особых проблем.

UPS (Швейцария). Это вопрос, который решают между собой социальные партнеры.

MOP. Отдельная ссылка на ведение коллективных переговоров представляется необязательной. Ресурсы могут быть потрачены на национальном уровне более эффективно, если будут направлены на информирование, содействие и обеспечение выполнения. Кроме того, на национальном уровне могут стоять более неотложные вопросы (такие как выплата заработной платы и защита от насилия), которые необходимо решить в первую очередь. Ведение коллективных переговоров может также представлять концептуальную и практическую проблему в этом контексте, учитывая своеобразный и в высшей степени индивидуальный характер этой формы занятости.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT

(Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 2. JTUC-RENGO (Япония), CGTRAP (Португалия).

Комментарии

СТА (Аргентина). Основополагающее значение имеет признание прав домашних работников. Одним из основных недостатков законодательства в области домашнего труда является то, что не учитываются профсоюзные права.

ВАК (Австрия). Организация профсоюзов домашних работников всегда была сопряжена с особыми трудностями.

COB и FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Вместе с тем в Боливии переговоры проводятся на индивидуальной основе (между конкретными работодателем и работником), так как к настоящему времени не созданы организации работодателей.

FENATRAD (Бразилия). Важно не допускать ведения индивидуальных переговоров, которые ослабляют положение домашних работников.

CGTRA (Колумбия). В демократической стране это должно быть устоявшейся практикой.

CFDT (Франция). Должны учитываться особенности данного сектора.

UNSITRAGUA (Гватемала). Министерства труда каждого государства-члена должны обеспечивать осуществление прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров для домашних работников.

CNTG (Гвинея). Поскольку они несут ответственность за обеспечение осуществления конвенции.

CFTUI (Индия). Ведение коллективных переговоров должно быть упомянуто отдельно.

HMS (Индия). Национальным профессиональным союзам, признанным правительством Индии, должно уделяться должное внимание.

KSPI, KSPSI и KSBSI (Индонезия). Это важно для укрепления роли этих организаций в деле соблюдения нормативных правовых актов и контроля за случаями их несоблюдения.

CGTRAP (Португалия). Все это относится к основным правам, которые имеют обязывающий характер и должны быть включены в конвенцию.

FEDUSA (Южная Африка). С тем чтобы обеспечить, чтобы они могли эффективно вести переговоры и были осведомлены о своих правах.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Вместе с тем основное внимание в рекомендации должно уделяться установлению норм, защитных мер и системы гарантий.

- В. 36** *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что при регулировании условий жизни и труда, государства-члены должны уделять особое внимание потребностям молодых домашних работников, в том числе в отношении соблюдения продолжительности режима рабочего времени и ограничений на выполнение некоторых видов домашних работ? Если да, то просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 54. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Словения, Испания, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 8. Бахрейн, Кипр, Япония, Ливан, Саудовская Аравия, Южная Африка, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 7. Хорватия, Гватемала, Новая Зеландия, Оман, Панама, Катар, Шри-Ланка.

Комментарии

Албания. Это должно осуществляться в соответствии с национальным законодательством.

Аргентина. См. вопрос 10. Также следует рассмотреть вопрос о доступе к образованию и профессиональной подготовке.

Австралия. Виды работ, которые разрешается выполнять работникам моложе минимального возраста, а также режим рабочего времени должны быть определены подробно, как например, в Рекомендации 1973 года о минимальном возрасте (146).

Австрия. Да, если под «молодыми домашними работниками» подразумеваются работники в возрасте до 18 лет.

Бельгия. Молодые работники не должны работать в течение чрезмерно продолжительного рабочего времени, а также не должны выполнять работу, которая является для них непосильной или создает угрозу их здоровью и безопасности.

Бразилия. Учитывая присущие домашнему труду профессиональные риски, желательно в качестве минимального возраста для домашних работников установить 18 лет. Реализация этого требования, однако, может осуществляться постепенно, в течение определенного периода времени.

Канада. См. Конвенцию 138.

Чили. Это может достигаться путем обеспечения доступа к общему образованию и профессиональной подготовке.

Китай. Особое внимание следует уделять несовершеннолетним девушкам.

Колумбия. Это должно осуществляться в соответствии с международными конвенциями и национальным законодательством относительно предупреждения и ликвидации детского труда и защиты молодых работников.

Коста-Рика. Следует предусмотреть общее запрещение на выполнение домашних работ молодыми людьми, не достигшими 18 лет.

Хорватия. Поскольку особое внимание потребностям молодых домашних работников должно быть уделено в конвенции, в рекомендации необходимо обеспечить, чтобы в систематический контроль благосостояния домашних работников – детей были включены соответствующие системы защиты детей.

Куба. Кроме того, следует предусмотреть возможность упрощения профессиональных квалификационных требований для молодых домашних работников.

Чешская Республика. Положения должны носить общий характер и не относиться исключительно к домашним работникам. См. вопрос 62.

Эквадор, Латвия. Необходимо включить также доступ к образованию и профессиональной подготовке.

Финляндия. Особое внимание должно быть уделено опасным условиям труда, продолжительности рабочего времени и возможностям обучения и получения образования без отрыва от работы.

Франция. Это положение должно также применяться к видам работ, которые могут представлять угрозу нравственности молодежи, а также к опасным и запрещенным видам работ).

Греция. Должны быть приняты во внимание Директива 94/33/ЕС Совета Европейского союза о защите молодых работников и соответствующие международные трудовые нормы, регулирующие условия занятости несовершеннолетних. Молодые домашние работники до начала занятости должны проходить медицинский осмотр.

Гватемала (DPS). Нет, труд несовершеннолетних должен быть запрещен.

Гватемала (UMT). Да, особое внимание должно уделяться режиму рабочего времени, охране материнства и запрещению принудительного труда и опасных видов работ.

Гватемала (ONAM). Да. Должны быть предусмотрены положения относительно обязанности предоставлять молодым людям время для учебы, запрещения чрезмерной продолжительности рабочего времени, определения видов работ, которые не создают угрозу их безопасности, здоровью и нравственности.

Гвинея. В соответствии с основными конвенциями МОТ. Продолжительность рабочего дня должна составлять шесть часов и должны быть разрешены только легкие виды работ.

Индия. Режим рабочего времени для молодых работников должен быть сокращен по сравнению с совершеннолетними работниками. Труд в ночное время должен быть запрещен.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. В рекомендации, помимо прочего, должна быть запрещена занятость работников, не достигших определенного возраста; запрещен их наем на работу, создающую опасность и угрозу их нравственности и здоровью; гарантировано право на заключение независимых контрактов и подачу исков в отношении заработной платы; ограничена продолжительность их рабочего времени; гарантировано их обязательное школьное образование и т. д.

Латвия. Эти потребности включают доступ к образованию и профподготовке.

Ливан. Вследствие отсутствия дискриминации по возрасту, мы не заинтересованы в уделении особого внимания молодым домашним работникам.

Малайзия. Молодые домашние работники особенно уязвимы для злоупотреблений.

Маврикий. Должны быть введены ограничения на труд, который в силу его содержания или условий его выполнения может угрожать здоровью, безопасности или нравственности молодых людей.

Марокко. Следует соблюдать положение относительно минимального возраста для занятости. Выполнение работниками в возрасте от 15 до 18 лет опасных видов работ должно быть запрещено.

Мозамбик. Следует принять меры, направленные на обеспечение надлежащих условий труда для молодых людей с учетом их возраста, состояния здоровья, безопасности, образования и профессиональной подготовки, а также на предотвращение угрозы их физическому, психологическому и нравственному развитию.

Непал. Должно быть запрещено выполнение молодыми домашними работниками определенных видов домашних работ, создающих угрозу и риск, таких как работа на высоте, ремонт электрических приборов, очистка резервуаров (находящихся ниже земной поверхности) и подъем значительных грузов и тяжелых предметов.

Нидерланды. См. вопрос 10.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии для молодых работников предусмотрены специальные положения, касающиеся труда в ночное время, часов занятий в школе, тяжести и видов работ.

Никарагуа. Молодые люди в наибольшей степени подвергаются эксплуатации и лишаются своих прав.

Панама. Следует уточнить определение «молодые домашние работники». Ранее уделялось внимание положениям, применимым к детям и подросткам, в то время как в данном вопросе упоминается иная категория. Вместе с тем мы полагаем, что регулирование условий труда осуществляется по результатам консультаций между работодателями и работниками и что в зависимости от конкретной ситуации должны приниматься надлежащие меры, например, в отношении пределов продолжительности рабочего времени и ограничений на выполнение определенных видов работ.

Перу. Вместе с тем эти положения должны быть включены в конвенцию (см. вопрос 10). Должен быть составлен перечень, определяющий виды работ, которые могут выполняться молодыми людьми. Эти работы могут выполняться в течение не более шести часов в день, с понедельника по пятницу.

Польша. Да, в том что касается обеспечения их прав на устойчивое развитие, здравоохранение, защиту нравственности и права на образование.

Португалия. См. вопрос 10.

Катар. В рекомендации должны быть предусмотрены перерывы в течение работы в дневное время для совершения молитвы и принятия пищи, но в течение которых работник не может покинуть домашнее хозяйство в интересах его/ее безопасности.

Сербия. В рекомендации должны быть предусмотрены специальные меры защиты для молодых работников.

Южная Африка. На всех домашних работников должны распространяться равные условия.

Испания. Молодым людям в возрасте от 16 до 18 лет должны обеспечиваться специальные меры защиты, в частности, касающиеся ограничений продолжительности рабочего времени в дневное время и запрещения сверхурочного труда и труда в ночное время.

Шри-Ланка. Это зависит от того, какой установлен минимальный возраст. Не должно возникать вопросов, если в качестве минимального установлен возраст 18 лет, в противном случае необходимо рассматривать особые потребности.

Суринам. Следует уделять особое внимание национальности и касте работников, девушкам, лицам с ограниченными возможностями, представителям коренных народов и племен, а также опасным видам работ, как это предписано в Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда (190).

Швеция. Все это должно соответствовать положениям Конвенций МОТ 138 и 182.

Таиланд. Продолжительность времени нахождения в дежурном режиме и сверхурочной работы должна быть приемлемой. Должно обеспечиваться надлежащее рабочее место, не оказывающее вредного воздействия на здоровье молодых домашних работников, в пределах которого предусмотрено место для отдыха.

Уругвай. Молодые работники в возрасте от 15 до 18 лет защищаются Конвенциями 138 и 182 МОТ.

Боливарианская Республика Венесуэла. Должно быть установлено право молодых работников на образование и досуг, а также должен быть установлен минимальный возраст на допуск к занятиям домашним трудом и предусмотрено выполнение конкретного плана инспекции труда. Виды работ, которые могут быть опасными для молодых работников, должны быть запрещены.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), (VTML (Финляндия), ESEE (Греция).

Нет: 5. HUP (Хорватия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Другие ответы: 4. SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия), MOP. Потребности молодых домашних работников будут различными в зависимости от национальных условий. Не должны определяться предполагаемые или обобщенные проблемы.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). Следует уделять внимание всем работникам без различия.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 10.

UPS (Швейцария). Вопрос сформулирован нечетко.

MOP. Этот вопрос может быть предусмотрен для дальнейшего обсуждения. Предложение должно заканчиваться словами «молодых домашних работников». Условия труда должны быть только такими, которые применимы к домашнему труду в соответствии с национальными законами и практикой. Исключения, предусмотренные национальным законодательством, должны оставаться в силе. Документ, в котором определяется продолжительность рабочего времени или ограничения на конкретные виды работ, не поддерживается (см. вопрос 20). См. вопросы 10 и 11 и более ранние комментарии относительно условий жизни.

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 117. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE

(Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CROC (Мексика), FPU (Украина).

Другие ответы: 3. CFDT (Франция), CGTRAP (Португалия), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FK TU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), NIDWU (Непал), CNV и FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE, NTUF и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Потребности молодых домашних работников включают доступ к образованию и профессиональной подготовке, и это должно учитываться при регулировании их условий труда и жизни.

СТА (Аргентина). Наряду с установлением минимального возраста для занятия трудом и пределов продолжительности рабочего времени следует принять положения, запрещающие выполнение опасных видов работ молодыми домашними работниками и требующие получения ими полного базового образования.

ВАК (Австрия). Вместе с тем положения, касающиеся специальных мер защиты молодых работников, ни при каких обстоятельствах не должны быть только необязательного характера, но должны быть юридически обязательными. См. вопрос 10.

ÖGB (Австрия). Минимальным должен быть возраст 18 лет, подлежащий регулированию в конвенции.

BILS (Бангладеш). Должны рассматриваться вопросы длительного рабочего времени, недостойного труда, труда в ночное время, сексуальных домогательств, доступа к образованию и профессиональной подготовке молодых домашних работников.

FENATRAD (Бразилия). Также важно принимать во внимание семейные потребности молодых домашних работников, которые, как правило, игнорируются в силу значительной продолжительности рабочего времени таких работников.

CNTB (Буркина-Фасо). Особое внимание следует уделять потребностям девушек.

ONSL (Буркина-Фасо). Необходимо принимать во внимание потребности молодых домашних работников в доступе к образованию и профессиональной подготовке.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Продолжительность рабочего времени молодых домашних работников не может быть большой, и они должны иметь время для получения образования.

CLC (Канада). Это должно соответствовать принципам Конвенций 138 и 182.

CUT (Чили). Продолжительность рабочего времени должна регулироваться, с тем чтобы обеспечить возможность получения образования и профессиональной подготовки.

CGTRA (Колумбия). Также следует учитывать обязанности, которые могут оказывать вредное воздействие на здоровье, безопасность и нравственность молодых людей.

СМТС (Коста-Рика). Для разных видов работ, например уход за детьми, должны быть установлены разные значения минимального возраста.

СТРН (Коста-Рика). Это предусматривает предоставление отпусков и специальный режим рабочего времени, позволяющий молодым работникам получать образование.

DEOK (Кипр). Молодые домашние работники являются более уязвимыми (по сравнению с совершеннолетними домашними работниками) для многих видов эксплуатации со стороны своих работодателей и, вследствие этого, нуждаются в защите (высшего уровня).

CNUS (Доминиканская Республика). Не только молодые, но все работники должны иметь доступ к образованию и профессиональной подготовке.

UGTE (Эквадор). В соответствии с Конвенцией 182.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Это включает доступ к образованию и профессиональной подготовке и должно быть включено в конвенцию.

CFDT (Франция). Право на непрерывное образование должно гарантироваться на протяжении всей жизни независимо от возраста.

CGT-FO (Франция). Да. В случае молодых домашних работников должны быть предусмотрены положения об информировании их родителей или опекунов относительно условий их занятости. См. Вопрос 10.

COSYGA и JOC (Габон). Следует уделять внимание потребностям молодых работников, с тем чтобы обеспечить предоставление им времени для получения образования, а также опасным видам работ, которые могут создавать опасность для их здоровья.

DGB (Германия). Особое внимание должно быть уделено образованию и дальнейшему образованию.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Молодые домашние работники-мигранты должны обладать теми же правами, что и граждане.

CNTG (Гвинея). В отношении молодых работников следует учитывать минимальный возраст и опасные виды работ.

CGTRA (Гондурас). Это важно, поскольку весьма часты случаи насилия.

HMS (Индия). Молодым работникам должно быть разрешено продолжать образование, если они работают на условиях неполного рабочего времени, и повышать свою квалификацию.

CGIL (Италия). См. вопросы 10 и 11.

CISL (Италия). Если в конвенции будет указано, что работникам, не достигшим 18 лет, разрешено работать в этом секторе при полном соблюдении Конвенций 138 и 182, к режиму рабочего времени должны применяться определенные ограничения.

UGL (Италия). Молодые домашние работники (до 18 лет) составляют исключение. Они, вследствие этого, должны иметь право на облегченную рабочую нагрузку, допустимую для их возраста, ограниченную продолжительность рабочего времени и доступ к образованию и профессиональной подготовке.

SEKRIMA (Мадагаскар). Молодые домашние работники, точно также как любые другие работники, имеющие право на отпуск в связи с получением образования/профессиональной подготовки, должны иметь возможность улучшать свои условия доступа к занятости посредством наличия доступа к образованию и профессиональной подготовке, что должно учитываться при принятии положений, регулирующих условия труда.

CTM (Мексика). Защита молодых домашних работников от эксплуатации труда имеет основополагающее значение. Молодые работники не должны работать дольше шести часов в день и должны в обязательном порядке начинать работу в 09:00, с тем чтобы избежать работы в ранние утренние и ночные часы.

UNT (Мексика). Согласно законам Мексики максимальная дневная продолжительность рабочего времени для молодых людей в возрасте от 16 до 18 лет должна составлять шесть часов. Кроме того, молодым работникам не должен поручаться уход за детьми или пожилыми и больными лицами, или же занятие в коммерческом предприятии работодателя. Им должна поручаться работа, соответствующая возрасту и опыту, и обеспечиваться возможности для развития.

FNV (Нидерланды). Молодые люди должны, в частности, быть защищены от принудительного труда и (сексуальных) злоупотреблений, поскольку они являются особенно уязвимыми. Должно быть обеспечено четкое отличие обязанностей помощника по хозяйству в семье.

CNT (Нигер). Следует учитывать, что молодые домашние работники в основном неграмотны и нуждаются в поддержке.

CS (Панама). Поскольку несовершеннолетние лица в большей степени подвергаются эксплуатации, занимаясь домашним трудом.

СТР и СUT (Перу). Определение молодых людей включает лиц в возрасте от 15 до 25 лет. Молодые люди в возрасте от 15 до 18 лет защищены Конвенциями 138 и 182.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). В соответствии с Конвенциями МОТ 138 и 182.

CGTRAP (Португалия). Вопросы, связанные с ограничениями режима рабочего времени и запрещением опасных видов работ, должны быть включены в конвенцию.

FEDUSA (Южная Африка). Молодые домашние работники должны получать компенсацию за сверхурочную работу. Обязанности, которые им надлежит выполнять, должны быть ясно определены. Они также имеют право на получение образования и соответствующей профессиональной подготовки.

SADSAWU (Южная Африка). Следует поощрять молодых домашних работников к получению образования, им должно предоставляться свободное от работы время и не должно поручаться выполнение сложных обязанностей.

LCT, NCPE, SERC и TTUC (Таиланд). Следует уделять особое внимание потребностям молодых домашних работников в доступе к образованию и профессиональной подготовке.

PIT-CNT (Уругвай). Права молодых домашних работников на обучение, ограничение продолжительности рабочего времени и освобождение от опасных видов работ должны быть защищены.

В. 37 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что условия занятости должны быть представлены в письменном виде?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 72.

Да: 65. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 3. Гвинея, Япония, Нидерланды.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Аргентина. Во избежание любого неверного толкования или неопределенности.

Австралия. На родном языке работника.

Бельгия (CNT). См. вопрос 27.

Бельгия (SPF). При условии, что это практика, принятая в соответствующей стране. Условия должны быть представлены на языке, понятном для работника, который должен подписать содержащий их документ.

Бразилия. См. вопрос 13.

Чили. Условия занятости должны определяться в контракте о найме.

Китай. Формулировки в контракте должны быть простыми для понимания даже домашними работниками с низким уровнем образования. Если работник не умеет ни читать, ни писать, ему должна быть предоставлена необходимая помощь (например, при участии компаний, предоставляющих услуги домашних работников).

Хорватия. Да, но это должно быть предусмотрено в конвенции.

Сальвадор. Устно оговариваться условия занятости могут лишь в исключительных случаях.

Финляндия. Это будет содействовать защите обеих сторон в случае споров.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT). Да, таким образом работодатель становится обязанным выполнять положения контракта.

Гватемала (ONAM). Да. Составленный в письменной форме контракт должен содержать такие положения, как минимальная заработная плата и другие права работника.

Гвинея. Это должно осуществляться в соответствии с принципом консенсуального договора контракта о работе по найму.

Индия. Это должно вводиться постепенно, с учетом сложности данного вопроса.

Япония. См. вопрос 35.

Маврикий. Тем не менее, контракт может содержать положения о гибких договоренностях между сторонами, обусловливаемых спецификой домашнего труда.

Черногория. Это должно быть предусмотрено в конвенции.

Мозамбик. Важно, чтобы работник был ознакомлен с условиями занятости до подписания контракта о работе по найму.

Непал. Это описание должно включать характер труда, размер вознаграждения и периодичность его выплаты, ежедневные и еженедельные периоды отдыха, ежегодный отпуск, предоставление жилья и подробные сведения относительно предоставления питания. Это будет способствовать тому, что домашний труд станет достойным и безопасным.

Нидерланды. См. вопрос 27.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии все вопросы, согласуемые между сторонами, должны быть представлены в письменной форме.

Перу. Это должно быть включено в конвенцию. См. вопрос 13.

Португалия. Это положение предпочтительнее включить в конвенцию.

Южная Африка. Опыт Южной Африки свидетельствует о том, что это исключительно важно для сокращения процедур примирения, посредничества и арбитража.

Испания. По крайней мере, должно быть установлено, что работодатель обязан информировать работника в письменной форме об основных условиях контракта о работе по найму, таких как дата начала занятости, продолжительность, сведения о сторонах, определение рабочего места, а также о других условиях, касающихся режима рабочего времени и завершения контракта.

Суринам. Это должно выполняться до начала занятости и по возможности на родном языке работника или на языке, который он/она понимает.

Швеция. Если этого требует любая из сторон.

Тунис. См. вопрос 27.

Соединенные Штаты Америки. Да, для домашних работников-мигрантов. Что касается граждан, то на домашних работников должны распространяться законы и нормативные правовые акты, регулирующие письменные контракты о работе по найму для большинства работников формальной экономики.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 10. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 1. ESEE (Греция).

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Насколько это возможно и в соответствии с национальными законами и практикой.

ANDI (Колумбия). Это не значит, что устные соглашения становятся недействительными.

HUP (Хорватия). Требования в отношении нанимающих домашних работников работодателей не должны превышать требования, применяемые к общим трудовым отношениям, если только не существует особых причин для применения иного режима.

ESEE (Греция). Необязательно для законодательства Греции.

JCC (Иордания). Это важно для обеспечения соблюдения прав обеих сторон.

KEF (Республика Корея). Основные условия должны быть определены в письменном контракте.

NHO (Норвегия), MOP. Непонятно, чем этот вопрос дополняет вопрос 13.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

UPS (Швейцария). В соответствии с положениями, предусмотренными в Кодексе обязательного права Швейцарии.

MOP. Следует пересмотреть основания для разделения предлагаемых конвенции и рекомендации. Вопрос о предоставлении контрактной информации работникам должен обсуждаться как одно целое (вопросы 13, 37 и 38). Требования в отношении контрактной информации не должны расширять или превышать любые требования, применяемые к общей занятости, если только не существует особых причин для применения иного подхода.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, MOP.

Нет: 1. GECGT-FONT (Непал).

Комментарии

СТА (Аргентина). Это важно для того, чтобы работники были информированы о своих правах на рабочих местах. Реальное осуществление этих прав будет зависеть, вместе с тем, от принятия конкретных правовых положений и эффективных механизмов правоприменения.

ВАК (Австрия). Контракт о работе по найму должен составляться в письменной форме во всех возможных случаях, однако и в противном случае должен быть действительным. Это положение должно быть включено в конвенцию. См. вопрос 13.

ÖGB (Австрия). Это положение должно быть включено в конвенцию.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Они должны быть составлены в письменной форме на трех языках, включая родной язык работника, родной язык работодателя и английский язык.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Они должны быть составлены в письменной форме на языке, который понимает домашний работник. Должно быть предусмотрено в конвенции. См. вопрос 13.

COSYGA и JOC (Габон). Должно быть включено в контракт о работе по найму.

UNSI TRAGUA (Гватемала). В отношении домашних работников-мигрантов должны соблюдаться те же условия, что и в отношении граждан.

CGTRA (Гондурас). Это позволит в случае необходимости подать жалобу.

CIAWU (Малави). Для дополнения существующего трудового законодательства.

UNT (Мексика). Как и для всех других работников.

GECSGT-FONT (Непал). Нет, но должна быть предусмотрена ссылка на национальное законодательство.

CS (Панама). Поскольку домашние работники не имеют контрактов о работе по найму и подвергаются злоупотреблениям со стороны работодателей.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Это должно осуществляться на языке, который понимает работник.

CGTRAP (Португалия). Что касается домашних работников-мигрантов, то условия занятости должны быть включены в составленный в письменной форме контракт. Это положение должно быть включено в конвенцию.

В. 38 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что условия занятости должны включать дополнительные сведения, такие как:*

- a) *дату начала занятости;*
- b) *подробный перечень обязанностей;*
- c) *ежегодный отпуск;*
- d) *ежедневные и еженедельные периоды отдыха;*
- e) *отпуск по болезни и другие виды личного отпуска;*
- f) *уровень оплаты за сверхурочный труд;*
- g) *любые другие виды оплаты наличными, на которые имеет право домашний работник;*
- h) *любые пособия и льготы, предоставляемые в натуральном выражении, и их денежная стоимость;*
- i) *подробные данные о предоставляемом жилье;*
- j) *любые допустимые вычеты;*
- k) *требуемый срок для направления уведомления о прекращении действия контракта?*

a) *дату начала занятости;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 64. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба,

Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 1. Япония.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Бразилия. Часть этих сведений необязательно должна быть включена в контракт о работе по найму, но должна быть включена в законодательство, информация о котором подлежит широкому распространению.

Чили. Следует отдельно оговорить, что применение таких требований должно соответствовать национальному законодательству каждого государства по данному вопросу.

Китай. Кроме того, следует включить также необходимые условия, касающиеся безопасности и гигиены труда.

Коста-Рика. Также должна быть включена информация относительно системы социального обеспечения.

Египет. При условии, что этот вопрос согласован сторонами.

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT и ONAM). Да. Должны быть включены анкетные данные работника и сведения о его семье, включая адрес, сведения криминального учета, документ, удостоверяющие личность, номер в системе социального страхования и полученное образование.

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. Контрактные положения, включая конкретные положения, касающиеся условий занятости, могут быть в свободной форме согласовываться сторонами.

Мозамбик. Это необходимо для защиты работника от злоупотреблений (таких как слишком продолжительное рабочее время, завершение контракта до даты окончания его действия и т.д.).

Нидерланды. Если применимо и если этого требует работник.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии – это вопрос договоренности между сторонами.

Перу. См. вопрос 13.

Польша. Поскольку эти подробные данные составляют предмет повсеместно принятого регулирования, их необходимо определять в контракте о работе по найму, только если они являются более благоприятными по сравнению с законными условиями.

Португалия. Вместе с тем, предпочтительнее включить это положение в конвенцию.

Испания. Если в рекомендации будет установлена обязанность представлять эти сведения в письменной форме, обязательным должно быть также включение сведений относительно условий проживания работника, перечень обязанностей, процентная доля и денежное выражение оплаты в натуральном выражении, и т. д.

Саудовская Аравия. Нет необходимости перечислять конкретные сведения, достаточно лишь перечислить обязанности.

Швеция. Этот перечень может составить руководящее указание относительно позиций, которые должны быть охвачены контрактом договора о найме. Также здесь должен быть определен вопрос о затратах на репатриацию.

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. Должны быть включены сведения о заработной плате, ежегодном отпуске и обеспечении питания, в зависимости от случая.

Йемен. Предоставляемая информация может быть полезной, содействуя пониманию конвенции.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 14.

Да: 7. CNI (Бразилия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), UPS (Швейцария).

Нет: 2. ANDI (Колумбия), KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). Национальное законодательство уже регулирует большинство из этих аспектов. Следует обсудить требования относительно содержания этих условий.

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). В случае, если условия занятости могут быть определены путем ссылки на трудовое законодательство и коллективные соглашения.

ESEE (Греция). Необязательно в случае устного соглашения.

SEV (Греция). Следует проанализировать совместно с вопросами 13 и 37.

JCC (Иордания). С тем чтобы работники и работодатели были осведомлены о своих правах и обязанностях.

KEF (Республика Корея). Поскольку срок занятости уже включается в контракт.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. Этот вопрос следует рассматривать совместно с вопросами 13 и 37. Требования должны рассматриваться по существу, в свете содержания каких-либо актов в более общем смысле. Подробные сведения, не включенные в конвенцию, не должны добавляться в рекомендацию, как альтернативный перечень требований, статус которого неясен. Если такие положения будут включены в рекомендацию, перечисленные пункты могут служить набором вариантов для рассмотрения государствами, а не составлять требование.

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас),

ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FK TU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

ВАК (Австрия). Это обеспечивает обеим сторонам правовую определенность и особенно важно для мигрантов.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Кроме того, должны быть включены сведения о режиме рабочего времени и заработной плате.

CUT (Колумбия). Все эти пункты важны для обеспечения достойного труда.

СМТС (Коста-Рика). Может быть также включена ежеквартальная и ежегодная письменная аттестация.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Это должно быть включено в конвенцию (см. вопрос 13). Условия должны быть представлены на языке, понятном для домашнего работника.

CFDT (Франция). Также следует включить информацию о применимом коллективном соглашении.

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Рекомендуется также включить в условия занятости следующее: соблюдение права на образование молодых домашних работников в качестве обязанности работодателя; запрещение обязывать работника носить форменную одежду и отказываться от этнической одежды; право на материнство, включая меры по защите ребенка работника по согласованию между сторонами; что завершение контракта может вступить в силу только после получения работником своих личных вещей и в течение дневного времени; обязанность платить заработную плату наличными и в валюте данной страны; право на достойное обращение и недопущение дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических взглядов, национальных особенностей, этнического или социального происхождения, гражданства, экономического положения, имущественного положения, гражданского состояния, рождения и иным признакам.

СТМ (Мексика). В рекомендации может запрашиваться дополнительная информация относительно работника, включая анкетные данные и места, в которых его можно найти в случае совершения побега, кражи или иного правонарушения.

UNT (Мексика). Кроме того, необходимо установить сроки выплат, адрес рабочего места, а также место осуществления выплат. Контракт о работе по найму должен согласовываться сторонами.

NIDWU (Непал). Это должно быть включено в конвенцию.

CONATO (Панама). Это должно быть включено в контракт о работе по найму. Это не дополнительные элементы, а весьма конкретные данные.

CSDR (Румыния). Условия занятости должны включать все сведения, которые предусмотрены национальным законодательством.

FNPR (Российская Федерация). Кроме того, условия занятости должны включать описание обязанностей, конкретные сведения о работе, ограничения на продолжительность сверхурочной работы, условия питания, выплаты пособий в случае расторжения контракта работодателем, условия, оплаты и

ставки оплаты труда оплачиваемого, но не отработанного времени (например, в случае болезни или отпуска).

SADSAWU (Южная Африка). Это должно обсуждаться с работниками на их основном языке, так чтобы содержание соглашения им было полностью понятно.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Кроме того, должны быть включены сведения относительно здравоохранения (правительство или работодатель должны обеспечивать работника услугами здравоохранения профилактического и неотложного характера); права на полную выплату вознаграждения без вычетов; ежегодного повышения заработной платы с учетом прожиточного минимума; права на хранение собственных документов и обладание ими; выходного пособия; права на компенсацию и/или медицинское обслуживание при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.

b) подробный перечень обязанностей;

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 5. Бразилия, Эквадор, Япония, Нидерланды, Саудовская Аравия.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. Описание выполняемой работы должно предоставляться согласно законодательству Новой Зеландии.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Перу. См. вопрос 13.

Польша. Подробный в разумных пределах, поскольку обязанности в домашнем хозяйстве не всегда возможно описать подробно.

Португалия. См. вопрос 38 а).

Испания. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 6. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 3. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), MOP.

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. Любой перечень обязанностей, связанных с домашним трудом, не может быть достаточно подробным и в лучшем случае может быть ориентировочным или общим, поскольку обязанности меняются и адаптируются, дети растут и изменяются их потребности, а работодатели набираются опыта.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР

(Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CROC (Мексика), СТМ (Мексика).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

ВАК (Австрия). См. вопрос 38 а).

FENATRAD (Бразилия). Подлежит согласованию сторонами в момент найма.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSTRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Должен обеспечиваться перечень обязанностей, связанный с должностью работника, например няня, домоправительница, сиделка, ухаживающая за пожилым или больным человеком. См. вопрос 38 а).

с) *ежегодный отпуск;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 61. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Бразилия, Япония, Малайзия, Испания.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Австралия. См. вопрос 20.

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Предусматривается иное.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Гвинея. Учитывая характер работы и некоторые социально-экономические факты, предоставление ежегодного отпуска домашнему работнику может привести к потере им/ею своей работы.

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Нидерланды. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. Это не требуется законодательством Новой Зеландии.

Перу. См. вопрос 13.

Польша. См. вопрос 38 а).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 14.

Да: 8. CNI (Бразилия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), UPS (Швейцария).

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

EK, KT и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

KEF (Республика Корея). Выполнение этого условия может быть сопряжено с трудностями в контексте домашнего труда.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), СOTU-К (Кения), FK TU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEK RIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

ВАК (Австрия). См. вопрос 38 а).

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

АКAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSITRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).
SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).
AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 38 а).

d) *ежедневные и еженедельные периоды отдыха;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 3. Бразилия, Япония, Испания.

Другие ответы: 3. Гватемала, Новая Зеландия, Перу.

Комментарии

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Нидерланды. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Перу. См. вопрос 13.

Польша. См. вопрос 38 а).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 7. CNI (Бразилия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.
ВАК (Австрия). См. вопрос 38 а).
CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).
CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).
СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).
АКАВА, САК и СТТК (Финляндия). См. вопрос 38 а).
CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).
COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.
UNSTRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).
СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).
UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).
NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).
CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).
CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).
FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).
SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).
AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 38 а).

e) отпуск по болезни и другие виды личного отпуска;

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 5. Бразилия, Япония, Малайзия, Парагвай, Испания.

Другие ответы: 4. Австрия, Гватемала, Новая Зеландия, Перу.

Комментарии

Австрия. Да, если это только пример того, что может быть включено в условия занятости; нет, если это носит обязательный характер, поскольку в Австрии это уже предусмотрено законодательством и не должно включаться в условия занятости.

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Предусматривается иное.

Гватемала (UMT). Да.

Гватемала (ONAM). Да.

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Нидерланды. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Перу. См. вопрос 13.

Польша. См. вопрос 38 а).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 7. CNI (Бразилия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

EK, KT и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

KEF (Республика Корея). См. вопрос 38 с).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOR. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика),

CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTIU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CROC (Мексика), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

BAK (Австрия). См. вопрос 38 а). Необходимо пересмотреть перевод на немецкий язык выражения «отпуск по болезни и другие виды личного отпуска».

ÖGB (Австрия). В переводе на немецкий язык во избежание путаницы понятий отпуска и болезни вместо термина «*Krankenurlaub*» (отпуск по болезни) должен использоваться термин «*Krankenstand*» (состояние заболеваемости).

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSITRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 38 а).

f) *уровень оплаты за сверхурочный труд;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 59. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика,

Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Малайзия, Катар, Испания, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Австрия, Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Австрия. См. вопрос 38 е).

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Предусматривается иное.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Индонезия. Согласно договоренности относительно режима рабочего времени, достигнутой сторонами.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Нидерланды. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Перу. См. вопрос 13. Сверхурочный труд должен компенсироваться в форме предоставления часов или дней отдыха в соответствии с соглашением между сторонами (часы сверхурочной работы могут накапливаться до значения продолжительности рабочего дня).

Польша. См. вопрос 38 а).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Тунис. Только в случае труда на условиях неполного рабочего времени.

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 6. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 3. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), MOP.

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

KEF (Республика Корея). См. вопрос 38 с).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRI (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.
 ВАК (Австрия). См. вопрос 38 а).
 CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).
 CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).
 СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).
 АКAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).
 CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).
 COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.
 UNSITRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).
 СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).
 UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).
 NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).
 CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).
 CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).
 FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).
 SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).
 AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 38 а).

g) *любые другие виды оплаты наличными, на которые имеет право домашний работник;*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 61. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Япония, Малайзия, Нидерланды, Испания.

Другие ответы: 3. Гватемала, Новая Зеландия, Перу.

Комментарии

Многонациональное Государство Боливия. Такие как рождественская премия.

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Если предусматриваются работодателем.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Перу. См. вопрос 13. Предпочтительно определить все соответствующие права, на обеспечение которых имеет право домашний работник, с тем чтобы избежать любого возможного конфликта по причине трактовки данного положения.

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 6. CNI (Бразилия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания).

Нет: 2. ANDI (Колумбия), KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

KEF (Республика Корея). Поскольку дополнительные выплаты являются знаком признательности.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Indoneisa), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП

(Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), SATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CFTUI (Индия), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

ВАК (Австрия). См. вопрос 38 а).

СОВ (Многонациональное Государство Боливия). Такие как рождественская премия.

FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Такие как рождественская премия.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSI TRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Компенсации должны быть включены как выплаты наличными и выплачиваться в установленный срок. См. вопрос 38 а).

h) любые пособия и льготы, предоставляемые в натуральном выражении, и их денежная стоимость;

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 55. Албания, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 10. Аргентина, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чешская Республика, Эквадор, Италия, Япония, Малайзия, Нидерланды, Никарагуа.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ОНАМ). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 38 г).

Марокко. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Перу. См. вопрос 13.

Португалия. См. вопрос 38 а).

Испания. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 5. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания).

Нет: 3. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).
 JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).
 KEF (Республика Корея). См. вопрос 38 г).
 EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.
 MOP. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 126.

Да: 114. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 11. BILS (Бангладеш), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), CMKOS (Чешская Республика), UGTE (Эквадор), CFTUI (Индия), CISL (Италия), CTM (Мексика), CTP (Перу), CUT (Перу), NUDE (Тринидад и Тобаго).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

STA (Аргентина). См. вопрос 37.
 BAK (Австрия). См. вопрос 38 а).
 CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).
 CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).
 CMTC (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).
 AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).
 CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).
 COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.
 UNSITRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).
 CTM (Мексика). См. вопрос 38 а).
 UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).
 NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

FNV (Нидерланды). Если применимо.
CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).
CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).
FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).
SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).
NUDE (Тринидад и Тобаго). См. вопрос 17).
AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 38 а).

PIТ-CNT (Уругвай). Частичная оплата в натуральном выражении не должна быть разрешена. Если она согласована сторонами, оплата в натуральном выражении должна быть ограничена и учитываться при расчете величины взносов в систему социального обеспечения.

i) подробные данные о предоставляемом жилье;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 59. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Япония, Малайзия, Нидерланды, Саудовская Аравия.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37).

Япония. См. вопрос 35).

Республика Корея. См. вопрос 38 г).

Марокко. См. вопрос 38 а).

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Перу. См. вопрос 13).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Саудовская Аравия. Нет необходимости приводить конкретные сведения, следует лишь указать, что предусматривается надлежащее жилье.

Испания. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 6. CNI (Бразилия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

EK, KT и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

KEF (Республика Корея). Следует уточнить: «подробные данные о предоставляемом жилье, если таковое предоставляется».

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOP. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу),

APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

BAK (Австрия). См. вопрос 38 а).

FENATRAD (Бразилия). Оно должно состоять из отдельного изолированного помещения или комнаты, оборудованной замком, ключи от которого передаются домашнему работнику, обставленной соответствующей мебелью и оснащенной надлежащими средствами вентиляции. Оно должно также иметь доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим средствам, иметь надлежащее освещение, а также отопление или кондиционирование воздуха, в зависимости от преобладающих условий в пределах домашнего хозяйства, с тем чтобы обеспечить достойные условия жизни и труда.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSI TRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 38 а).

j) любые допустимые вычеты;

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 56. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 7. Многонациональное Государство Боливия, Япония, Литва, Мозамбик, Нидерланды, Парагвай, Испания.

Другие ответы: 3. Гватемала, Новая Зеландия, Перу.

Комментарии

Австралия. См. вопрос 20.

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. В Новой Зеландии все вычеты, производимые работодателем, должны быть согласованы в письменной форме.

Перу. См. вопрос 13. Должны быть определены все установленные вычеты.

Польша. См. вопрос 38 а).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 6. CNI (Бразилия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

EK, KT и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOR. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 113. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), ДЕОК (Кипр), СМКОС (Чешская Республика), LO (Дания), САСС (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), ССТS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), САК (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), СOTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 9. СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), UGTE (Эквадор), CFTUI (Индия), СТМ (Мексика), GECGT-FONT (Непал), СТР (Перу), CUT (Перу).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

ВАК (Австрия). См. вопрос 38 а).

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

АКAVA, САК и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSITRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

ССОО (Испания). Мы трактуем выражение «все допустимые вычеты» как вычеты из валового оклада и увязываем их с такими факторами как подоходный налог, фонд защиты от безработицы и гарантии занятости. Если это так, то мы считаем, что эти данные должны быть включены.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Существует разница между вычетами по линии социального обеспечения и вычетом налогов и, например, вычетами за жилье и питание. В

конвенции не должны разрешаться любые вычеты за форменную одежду работника; материалы и предметы, необходимые для выполнения работы (такие как чистящие средства); расходы, связанные с переездами с работодателем или переездами в случае миграции/репатриации; предметы, случайно сломанные при выполнении работы; и за проживание и питание, поскольку проживание по месту работы в основном выгодно работодателю, работник которого круглые сутки находится в режиме дежурства. Выплату заработной платы в натуральном выражении в другой форме следует разрешать только в особых случаях, ограничивая долю такой оплаты 25%, при условии, что домашний работник может отказаться от такой схемы. См. вопрос 38 а).

к) требуемый срок для направления уведомления о прекращении действия контракта?

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 58. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 5. Бразилия, Япония, Нидерланды, Парагвай, Испания.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Перу, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Бразилия. См. вопрос 38 а).

Чили. [Относится ко всем пунктам вопроса 13] Следует четко указать, что применение таких требований должно находиться в соответствии с национальным законодательством в этой области каждой страны.

Китай. См. вопрос 38 а).

Коста-Рика. См. вопрос 38 а).

Египет. См. вопрос 38 а).

Сальвадор. См. вопрос 38 а).

Франция. Включить 1): Соответствующие коллективные договоры.

Гватемала (DPS). Другой ответ.

Гватемала (UMT). Да. См. вопрос 38 а).

Гватемала (ONAM). Да. См. вопрос 38 а).

Индия. См. вопрос 37.

Япония. См. вопрос 35.

Марокко. См. вопрос 38 а).

Мозамбик. См. вопрос 38 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 38 с).

Никарагуа. Также важно включить требования в отношении выполнения оплачиваемой домашней работы.

Панама. Контракты должны включать все элементы, необходимые для обеспечения того, что выполняемый домашний труд соответствует условиям занятости.

Перу. См. вопрос 13.

Польша. См. вопрос 38 а).

Португалия. См. вопрос 38 а).

Швеция. См. вопрос 38 а).

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 37.

Боливарианская Республика Венесуэла. См. вопрос 38 а).

Йемен. См. вопрос 38 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 4. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания).

Нет: 3. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

ANDI (Колумбия). См. вопрос 38 а).

HUP (Хорватия). См. вопросы 13, 20 и 37.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 38 а).

ESEE (Греция). См. вопрос 38 а).

SEV (Греция). См. вопрос 38 а).

JCC (Иордания). См. вопрос 38 а).

KEF (Республика Корея). См. вопрос 38 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

MOR. См. вопрос 38 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар),

СIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. UGTE (Эквадор), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. CSDR (Румыния).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 37.

BAK (Австрия). См. вопрос 38 а).

FENATRAD (Бразилия). Должна быть определена рабочая нагрузка в период после направления уведомления.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 38 а).

CUT (Колумбия). См. вопрос 38 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 38 а).

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 38 а).

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

COSYGA и JOC (Габон). См. вопрос 37.

UNSI TRAGUA (Гватемала). См. вопрос 38 а).

CROC (Мексика). Если не утрачено доверие к работнику.

СТМ (Мексика). См. вопрос 38 а).

UNT (Мексика). См. вопрос 38 а).

NIDWU (Непал). См. вопрос 38 а).

CONATO (Панама). См. вопрос 38 а).

APL, FFW и TUCP (Филиппины). В составленный в письменной форме контракт должна быть включена информация о юрисдикции соответствующих механизмов инспекции и разрешения споров.

CSDR (Румыния). См. вопрос 38 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 38 а).

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

NTUF (Шри-Ланка). В соответствующих случаях.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Следует определить условия, при которых работодатель может расторгнуть контракт. Должен быть предусмотрен 2-4-недельный срок для представления уведомления. См. вопрос 38 а).

В. 39 *Следует ли в рекомендации предусмотреть типовой контракт, подготовленный, например, каждым государством-членом на основе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 51. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия,

Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Малайзия, Маврикий, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Непал, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Польша, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 14. Австрия, Колумбия, Коста-Рика, Чешская Республика, Франция, Италия, Япония, Мексика, Республика Молдова, Нидерланды, Никарагуа, Португалия, Сербия, Словения.

Другие ответы: 6. Бельгия (SPF), Бразилия, Литва, Марокко, Новая Зеландия, Перу.

Комментарии

Аргентина. В типовом контракте должны быть определены условия труда, такие как выполняемые обязанности, вознаграждение, периоды отдыха и т. д.

Австрия. Это будет ограничивать контрактную независимость и не соответствует австрийской системе трудового законодательства. Ведение переговоров об этих соглашениях является задачей социальных партнеров.

Бельгия (SPF). Типовой контракт должен быть предусмотрен. Однако его наличие менее важно, если определенные условия являются обязательными для включения в контракт.

Многонациональное Государство Боливия. Он должен включать минимальные условия занятости, которые являются обязательными, а индивидуальные соглашения могут расширять эти условия. Такой контракт должен быть одобрен министерством труда.

Бразилия. См. вопросы 9 а) и 34.

Канада. Или с другими организациями, представляющими домашних работников.

Чили. Этот контракт должен включать минимальные нормы и может дополняться и расширяться в зависимости от ситуации каждого работника.

Колумбия. Это может привести к дискриминации остальных видов труда и может нарушить принцип равенства.

Коста-Рика. В рекомендацию не должен включаться типовый контракт, в ней должны содержаться общие руководящие указания или минимальные требования к контракту.

Египет. При условии, что каждое государство составляет такой типовый контракт в соответствии со своими условиями и законами.

Сальвадор. Это необходимо во избежание любых злоупотреблений со стороны работодателя и в целях защиты основных трудовых прав.

Франция. Однако типовый контракт может быть предложен (как вариант).

Греция. Это необязательно при условии, что сведения, указанные в вопросе 38, включены в условия занятости.

Гватемала (UMT). Да, для поддержания коллективного и благоприятного характера проводимой политики.

Гватемала (ONAM). Следует предусмотреть руководящий документ, включающий все минимальные нормы конвенции.

Гвинея. Поскольку большинство работодателей не обладают компетенцией, необходимой для составления контракта о работе по найму в домашнем хозяйстве.

Индия. Это следует применять в качестве руководящего принципа.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Это обеспечивает справедливое и комфортное подписание контрактов.

Литва. Необязательно, могут использоваться стандартные контракты о найме.

Маврикий. Это будет особенно целесообразно для домашних работников-мигрантов.

Мексика. Определение содержания любого контракта следует оставить на свободное усмотрение сторон. Работодателей и работников необходимо обеспечить лишь руководством относительно минимальных требований к контракту.

Марокко. Контракт должен составляться согласно свободной воле сторон.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии работодатели и работники могут согласовывать сроки и условия занятости исходя из обязательных минимальных положений.

Никарагуа. Это может стать причиной нарушения прав личности. Важно, чтобы контракт о работе по найму был согласован сторонами на основе национального и международного законодательства.

Перу. В рекомендации может содержаться типовый контракт, включающий все права и обязанности домашних работников в соответствии с данным документом, но каждое государство-член должно иметь возможность свободно решать, представлять ли этот документ организациям работодателей и работников.

Польша. Должен быть составлен также в сотрудничестве с агентствами занятости; его использование должно быть факультативным.

Португалия. В Португалии нет установленной формы контракта о работе по найму. Значение имеет обязанность предоставлять соответствующую информацию.

Словения. Не существует неотложной потребности определять в подробностях положения контракта (см. вопрос 13).

Южная Африка. Типовой контракт дает беспристрастное представление о требованиях законодательства, которым необходимо следовать.

Испания. Этот контракт может быть полезным в аспекте соблюдения требований для работодателя, который может не знать соответствующего законодательства и условий, которые должны быть включены в письменной форме.

Швейцария. Абсолютно необходимо установить четкие определения терминов «типовой контракт» и «стандартный контракт о работе по найму».

Боливарианская Республика Венесуэла. Важно установить справедливые условия занятости.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 5. DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), ННО (Норвегия), CONEP (Панама).

Нет: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), SEV (Греция), MOP.

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), ESEE (Греция), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Решение по этому вопросу должно принимать каждое государство-член.
HUP (Хорватия). Неоднозначно. Не всегда модели бывают полезными.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). Юридически домашний труд не в значительной степени отличается от других форм занятости. Следовательно, типовой контракт не должен требоваться.

ESEE (Греция). Он не требуется во всех случаях и в рамках греческого трудового законодательства.

JCC (Иордания). Это необходимо, чтобы обе стороны знали свои права и обязанности.

KEF (Республика Корея). Проведение консультаций с организациями, не имеющими статуса представительных, не требуется.

NHO (Норвегия). При условии, что использование типового контракта носит добровольный характер, и он издается исключительно в качестве руководящих принципов. Должна сохраняться свобода согласования разных условий – как по форме, так и по существу, при условии соответствия национальным законам.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

MOP. Документ не должен требовать или предписывать использование типового контракта, но с социальными партнерами должны быть проведены консультации о том, должен ли вообще существовать типовой контракт в национальном контексте, и они должны иметь возможность влиять на его содержание. Любая «модель» должна быть добровольной и выпускаться исключительно в качестве руководящего принципа. Существуют веские доводы против типового контракта: например, профсоюзы могут считать, что типовой контракт может повлечь за собой выхолащивание сути переговоров, что примет форму обязанности просто сделать отметку и монопольного права при обеспечении исполнения, лишая работодателей членства и возможности регистрации членов домашнего хозяйства или отстраняя владельцев домашних хозяйств от актуальной информации относительно обязанностей, заработной платы и т. д. Существует конкретная опасность скачивания контрактов по интернету без правовой консультации, если предположить, что из них изъяты обязанности по соблюдению требований.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), PWF (Пакистан), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 3. CUT (Колумбия), UIL (Италия), СТМ (Мексика).

Комментарии

СТА (Аргентина). Это потребует обсуждения и согласования минимальных условий труда и учета всех потребностей домашних работников.

ВАК (Австрия). Предпочтительно включить в конвенцию.

СОВ и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Он должен включать обязательные условия занятости, а индивидуальные соглашения могут расширять эти условия. Контракт должен получить одобрение министерства труда.

FENATRAD (Бразилия). Это следует обсудить с заинтересованными организациями работодателей и работников.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Следует также провести консультации с неправительственными организациями.

CGTRA (Колумбия). Хотя это определяется политической волей каждого государства-члена. В Колумбии мы полагаем, что существующего законодательства в области домашнего труда достаточно.

CUT (Колумбия). Каждое государство-член должно иметь собственное законодательство по этому вопросу.

AKAVA, SAK, STTK (Финляндия). Он должен иметь более открытую форму, поскольку профсоюзами уже могут быть разработаны собственные типовые контракты.

CFDT (Франция). См. вопрос 38 а).

KSPI, KPSPI и KSBSI (Индонезия). Это должен быть стандартный справочный документ для домашних работников и их работодателей.

UIL (Италия). Не существует необходимости в типовом контракте, разработанным государством. Оно может это делать, только если стороны не могут применить основные условия занятости.

СТМ (Мексика). Должен быть включен в конвенцию.

FNPR (Российская Федерация). Этот контракт должен содержать все соответствующие минимальные условия, определенные национальными законами.

SADSAWU (Южная Африка). См. вопрос 38 а).

CSTT (Того). Учитывая специфику каждого государства-члена.

СТV (Боливарианская Республика Венесуэла). Это позволило бы не допустить злоупотреблений со стороны работодателей.

В. 40 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что любые связанные с работой медицинские обследования должны проводиться с соблюдением права работников на конфиденциальность и они должны быть свободны от дискриминации, в том числе по причине беременности и ВИЧ статуса?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 56. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 5. Бахрейн, Япония, Мозамбик, Катар, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 8. Хорватия, Египет, Ливан, Новая Зеландия, Польша, Испания, Таиланд, Йемен.

Комментарии

Аргентина. Это положение должно быть включено в конвенцию, так как оно относится к основным трудовым правам (недопущение дискриминации и равенство).

Бельгия. Да, в такой мере, в которой положения о медицинском обследовании применяются к домашним работникам (см. вопрос 24). См. Конвенцию 111. Кроме того, к домашним работникам должны применяться те же принципы в отношении медицинского обследования, связанного с безопасностью труда (фактическая способность выполнять предусматриваемую или текущую работу), которые применяются к другим работникам.

Многонациональное Государство Боливия. Работник, живущий с ВИЧ/СПИД, должен иметь возможность информировать об этом работодателя, не подвергаясь дискриминации.

Бразилия. Согласно законам Бразилии требование работодателя пройти обследование на беременность, освидетельствование на предмет стерилизации или принятие им иных мер, поощряющих или подстрекающих к генетической стерилизации или предупреждению беременности, является уголовным преступлением, за которое предусмотрено наказание в виде лишения свободы сроком до двух лет или штрафов.

Чили. Желательно провести исследования по вопросу о статусе ВИЧ, с тем чтобы со знанием дела обсуждать этот вопрос.

Китай. Вместе с тем, беременность и СПИД могут серьезно повлиять на возможность домашнего работника выполнять работу и на здоровье работодателя. Следует тщательно рассмотреть вопрос о том, должна ли гарантироваться конфиденциальность в этих случаях, учитывая разный социальный и культурный фон членов Организации.

Колумбия. Все обследования должны проводиться согласно соответствующему законодательству и процедурам, применимым ко всем другим работникам.

Хорватия. Эти вопросы должны быть включены в конвенцию.

Кипр. Законодательством Кипра в области охраны материнства предусматривается, что работник должен информировать работодателя о своей беременности, с тем чтобы обеспечить защиту от незаконного прекращения занятости.

Эквадор, Латвия. Это положение должно быть включено в конвенцию, так как оно относится к основным трудовым правам (дискриминация).

Египет. Любое домашнее хозяйство имеет право на гарантию того, что работник, контактирующий с членами семьи, является здоровым.

Греция. При условии, что учтены вопросы гигиены и безопасности.

Гватемала (УМТ). Да, это поможет предупреждать гендерную дискриминацию.

Япония. См. вопрос 35.

Латвия. Однако это положение следует включить в конвенцию, поскольку оно касается основополагающих трудовых прав (дискриминации).

Ливан. Следует уточнить выражение «конфиденциальность и они должны быть свободны от дискриминации».

Маврикий. Обследование на определение статуса ВИЧ остается спорным вопросом.

Черногория. См. вопрос 37.

Мозамбик. Поскольку в случае, если работник страдает инфекционным заболеванием, работодатель должен быть информированным об этом, с тем чтобы принять меры для собственной защиты.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии беременность и инвалидность являются запрещенными основаниями для увольнения.

Никарагуа. Важно гарантировать конфиденциальность и не допускать любой формы дискриминации по признаку состояния здоровья.

Оман. Да, учитывая требования национального медико-санитарного законодательства.

Перу. В соответствии с национальным законодательством всех государств-членов.

Польша. Этот вопрос следует решать в соответствии с рекомендацией МОТ относительно ВИЧ/СПИДа на работе, на которую принимается работник. Положение, которое должно, вероятно, быть включено в документ, может не запрещать работодателю требовать прохождения работником медицинских обследований и представления ему полученных результатов, учитывая особый характер труда, постоянное тесное общение с членами домашнего хозяйства, в частности с детьми. Должно допускаться, что при наличии веских оснований (реальная угроза здоровью членов семьи) состояние здоровья может стать основанием для отказа в предоставлении занятости или для прекращения трудового правоотношения.

Португалия. Это положение предпочтительнее включить в конвенцию.

Катар. Это необходимо для защиты членов семьи и предупреждения вспышки инфекционных заболеваний.

Саудовская Аравия. Медицинское обследование может быть необходимым и обязательным в целях защиты работодателя от определенных инфекционных заболеваний, которые могут переноситься прибывающими работниками, а право на конфиденциальность может соблюдаться в отношении сохранения тайны результатов медицинских обследований компетентным органом.

Испания. В Испании закон, регулирующий предупреждение профессиональных рисков, гарантирует право работника на конфиденциальность и свободу от дискриминации, но он не применяется к домашним работникам. В этом отношении было бы целесообразным принять специальное положение.

Швеция. Должно быть включено в конвенцию. Условие проведения теста на беременность до найма не может быть принято ни при каких условиях.

Швейцария. На связанное с работой медицинское обследование распространяется принцип врачебной тайны. Работодатели могут потребовать информацию о состоянии здоровья работника от работника или, с разрешения работника, от врача, только если это связано с работой, выполняемой работником.

Таиланд. Следует предложить, чтобы домашние работники получали медицинскую справку периодически для подтверждения отсутствия у них инфекционных заболеваний, таких как туберкулез или элифантиаз.

Боливарианская Республика Венесуэла. Хотя следует предусмотреть медицинскую справку, подтверждающую, что работник является здоровым и способен выполнять свои обязанности.

Йемен. Да, в отношении принципа недопущения дискриминации. Вместе с тем, следует исключить инфекционные заболевания, о которых работодатель должен быть осведомлен в силу специфики данного труда.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 5. ANDI (Колумбия), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 7. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания), MOP.

Другие ответы: 4. ESEE (Греция), SEV (Греция), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). Решение по этому вопросу должно принимать каждое государство-член.

HUP (Хорватия). Со ссылкой на нормотворческий процесс по вопросам ВИЧ/СПИД на 98-й сессии Международной конференции труда.

EK, KT и VTNL (Финляндия). В отношении медицинского обследования достаточно ссылки на национальное законодательство.

ESEE (Греция). Это зависит от вида и характера работы, например контакты няни ребенка с людьми иные, чем контакты садовника.

SEV (Греция). Это вопрос законодательства государств-членов. Вопрос о ВИЧ/СПИД рассматривался на 98-й сессии Международной конференции труда (2009 г.).

DPN APINDO (Индонезия). Вместе с тем работодатель должен знать о беременности и ВИЧ-статусе работника.

JCC (Иордания). Для защиты здоровья своей семьи работодатель должен быть осведомлен о состоянии здоровья работника и его физических возможностях.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 24.

NHO (Норвегия). Правила медицинского обследования представляются вопросом национальных законов и практики и предметом обсуждения национальными партнерами.

MOP. Этот вопрос частично может решить нормотворческий процесс по вопросам ВИЧ/СПИДа, осуществлявшийся в 2009 году. Правила медицинского обследования представляются вопросом национальных законов и практики и предметом обсуждения национальными партнерами.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), STM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), AKAVA, SAK и STTK (Финляндия), CFDT (Франция), GSEE (Греция), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), NIDWU (Непал), CNV и FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ и TOLEYİS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Вместе с тем, это положение должно быть включено в конвенцию, поскольку оно относится к основным трудовым правам (дискриминация).

СТА (Аргентина). Недопущение дискриминации и право на конфиденциальность являются основными правами каждого человека и должны оставаться действительными при любых обстоятельствах, обусловливаемых трудовым правоотношением.

ÖGB (Австрия). Должно быть включено в конвенцию.

COB и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Вместе с тем работник, живущий с ВИЧ/СПИД, должен иметь возможность информировать об этом работодателя, не подвергаясь дискриминации.

CNTB (Буркина-Фасо). При условии отсутствия риска распространения инфекционных заболеваний.

STRN (Коста-Рика). Это положение должно быть включено в конвенцию, поскольку оно составляет одно из основных трудовых прав.

CGT-FO (Франция). Это относится к основным правам на работе (отсутствие дискриминации).

DGB (Германия). Это также должно быть включено в конвенцию в отношении фундаментальных прав (дискриминация).

GSEE (Греция). При условии, что медицинские обследования должны быть абсолютно необходимыми и обуславливаться тем, проживает или не проживает работник по месту работы.

CNTG (Гвинея). Это важно для соблюдения интимности личной жизни и достоинства домашних работников.

UIL (Италия). В отношении домашних работников не могут применяться дискриминационные меры.

CTM (Мексика). Однако беременная женщина не должна выполнять домашние обязанности, поскольку рабочая нагрузка, как правило, велика. Кроме того, работодатель должен иметь право на информацию о медицинских показателях работника, с тем чтобы предупредить в семье заражение венерическими заболеваниями.

UNT (Мексика). Право на беременность – это одно из сексуальных и репродуктивных прав женщины.

CONATO (Панама). Также должно быть включено общее положение об отсутствии дискриминации.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Должно быть включено в конвенцию.

CGTRAP (Португалия). Положения о защите частной жизни домашних работников должны быть включены в конвенцию.

UGT-P (Португалия). В конвенции должен быть предусмотрен специальный раздел, посвященный основным трудовым правам, таким как отсутствие дискриминации. Это положение должно относиться к данному вопросу.

FNPR (Российская Федерация). Поскольку это положение связано с основными трудовыми правами, оно должно быть включено в конвенцию.

FEDUSA (Южная Африка). Должно быть включено в конвенцию. Следует предусмотреть, что должны применяться действующие законы, касающиеся медицинских обследований.

SADSAWU (Южная Африка). Решение о том, должен ли быть информирован работодатель, должен принимать работник.

В. 41 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что домашним работникам необходимо предоставлять во время каждой выплаты заработной платы доступную для их понимания письменную ведомость о причитающихся им и фактически произведенных платежах?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 3. Индия, Япония, Йемен.

Другие ответы: 3. Гватемала, Новая Зеландия, Панама.

Комментарии

Аргентина. Возможно, работнику следует предоставлять квитанцию, в которой указаны какие и за что получены суммы, а работодателю – квитанцию об уплаченных суммах.

Бразилия. Включая возможные вычеты из заработной платы.

Китай. Это обеспечивает реализацию права домашнего работника на информацию и сохранение доказательства и вынуждает работодателя выплачивать заработную плату в полном объеме и своевременно.

Колумбия. Согласно соответствующему законодательству.

Чешская Республика. См. вопрос 63.

Сальвадор. Как и всем остальным лицам, работающим по найму.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT). Да.

Гватемала (ONAM). Да. Все работники должны также подписывать квитанцию при получении платежей раз в два месяца или каждый месяц.

Индия. В начале трудовой деятельности работник должен получить информацию о заработной плате и других выплатах. Подтверждение осуществления каждой выплаты будет трудоемким и нецелесообразным в практическом отношении, особенно если заработная плата выплачивается ежемесячно.

Япония. См. вопрос 35.

Маврикий. В форме расчетного листка.

Мозамбик. Это позволит работнику контролировать движение своей заработной платы и не допускать злоупотреблений.

Нидерланды. В Нидерландах работодатель обязан выдавать расчетный листок, в котором детализирована общая сумма, указаны отдельные составляющие заработной платы, вычеты из заработной платы, применяемая минимальная ставка, период, за который рассчитана заработная плата, и согласованная продолжительность рабочего времени.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии работодатели должны вести учет заработной платы и отработанного времени, а также должны представлять эти учетные записи по требованию работника.

Польша. Столь же важным является гарантия предоставления на регулярной основе информации об уплате взносов в системы медицинского и социального страхования.

Катар. Это должен быть либо составленный в письменной форме и подписанный работодателем документ или же банковский билет о внесении суммы на счет работника или иное подтверждение.

Румыния. В отношении домашних работников применяется то же трудовое законодательство, что и к другим работникам.

Южная Африка. Для этого должны быть предусмотрены национальные законы и нормативные правовые акты.

Шри-Ланка. Включая подтверждение платежа.

Испания. При условии, что квитанция проста в обращении для работодателя.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 10. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 3. HUP (Хорватия), NHO (Норвегия), MOP.

Другие ответы: 3. SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

HUP (Хорватия). Домашние работники имеют право на информацию о выплатах, как это предписано национальными нормативными правовыми актами, в частности, в отношении домашних работников, а при отсутствии таковых, в соответствии с превалирующими национальными требованиями в отношении расчетных листков, если они существуют и применимы к домашним работникам.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

DPN APINDO (Индонезия). Это зависит от соглашения между сторонами.

JCC (Иордания). С тем чтобы обеспечить права обеих сторон.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 13.

NHO (Норвегия). Следует указать, что домашние работники имеют право либо на информацию о выплатах, как это предписано национальными нормативами для домашних работников, либо, если таковые отсутствуют, в соответствии с национальными требованиями в отношении расчетных листков, если они существуют и применимы к домашним работникам.

MOP. Следует указать, что домашние работники имеют право либо на информацию о выплатах, как это предписано национальными нормативными правовыми актами в отношении домашних работников, либо, если таковые отсутствуют, в соответствии с национальными требованиями в отношении расчетных листков, если они существуют и применимы к домашним работникам. Работодатели не имеют возможности составлять сложные платежные ведомости и не будут составлять их для единственного работника. В силу этой нормы от правительств должно требоваться обеспечение ресурсов и оказание помощи домашним хозяйствам в целях выполнения ими требований в отношении расчетных листков, например путем предоставления владельцам домашних хозяйств онлайн-инструментов для составления расчетных листков (и проведения расчетов для домохозяйств), смет или типовых документов/ведомостей.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное

Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. CFTUI (Индия), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

СТА (Аргентина). С тем, чтобы работники могли следить за соблюдением своих интересов и при необходимости обращаться за помощью.

BAK (Австрия). Ежемесячно (или не реже одного раза в год). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

CGTRA (Колумбия). Если это применимо ко всем остальным работникам.

CMTC (Коста-Рика). Работник также должен подписывать квитанцию.

COSYGA и JOC (Габон). Во избежание разногласий и для более эффективного последующего взаимодействия с органами социального обеспечения.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Поскольку это является свидетельством, позволяющим работнику требовать выплаты причитающихся ему/ей сумм или доказать наличие трудового правоотношения, зачастую отрицаемого работодателем.

CGTRA (Гондурас). С тем чтобы работник мог в случае необходимости подать жалобу.

CFTUI (Индия). Более подходящим был бы годовой отчет, подписанный работодателем.

KSPI, KSPSI и KSBSI (Индонезия). В качестве доказательства в случае возникновения спора.

UIL (Италия). Они должны получать платежную ведомость, как все остальные работники.

СТМ (Мексика). Это должно быть включено в конвенцию.

UNT (Мексика). В квитанции должна быть проставлена дата и указано отработанное время.

FNPR (Российская Федерация). Положения о сроках и форме оплаты должны быть включены в трудовой договор.

ССОО (Испания). Да, все домашние работники должны получать расчетный листок, в котором указаны все личные данные работодателя и работника, а также суммы, причитающиеся к выплате и выплаченные.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). В случае согласия обеих сторон.

В. 42 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что национальные законы и нормативные правовые акты об охране заработной платы распространяются на домашних работников, в том числе и в случае неплатежеспособности или смерти работодателя?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 70.

Да: 59. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 7. Китай, Индия, Индонезия, Япония, Республика Корея, Мексика, Нидерланды.

Другие ответы: 4. Австрия, Бразилия, Гватемала, Новая Зеландия.

Комментарии

Аргентина. Завершение контракта, которое произошло не по вине работника, должно быть компенсировано.

Австрия. В целом, в Австрии смерть работодателя влечет за собой прекращение трудового правоотношения за исключением ряда случаев. В случае неплатежеспособности работодателя домашние работники выставляют такие же требования, вытекающие из трудового правоотношения, что и все другие наемные работники в аналогичной ситуации.

Многонациональное Государство Боливия. Следует определить, кто несет ответственность и кто имеет право на выплаты в случае смерти.

Бразилия. В Бразилии физическое лицо не может стать банкротом. Вместе с тем, в законодательстве Бразилии предусматривается, что запрет на вступление во владение частной собственностью семьи не применяется, если домашнему работнику причитается заработная плата.

Китай. Все государства-члены могут решать эти вопросы в рамках собственной правовой системы на основе принятой юридической практики.

Чешская Республика. См. вопрос 63.

Египет. За исключением случаев, когда после смерти работодателя домашний работник продолжает работать на остальных членов семьи. В этом случае может быть продлен контракт.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT). Да. Как для всех работников.

Гватемала (ONAM). Да. В письменной форме должны быть определены лицо, которое в случае смерти работодателя выплачивает работнику все причитающиеся суммы, и лицо, которому выплачиваются эти суммы в случае смерти работника. По этой причине исключительно важно указывать в контракте о работе по найму информацию, касающуюся социального обеспечения, и данные о работнике и членах его семьи.

Гвинея. Домашние работники должны составлять группу привилегированных кредиторов.

Индия. Этот вопрос должен быть оставлен в компетенции государств-членов с учетом национальных законов и практики.

Индонезия. Понятие неплатежеспособности применяется к хозяйственной деятельности юридических лиц.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Невозможно получить плату с отдельного работодателя, не являющегося партнером, который должен покрыть переходящие платежи.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии домашние работники имеют право на ту же защиту заработной платы, что и остальные наемные работники.

Никарагуа. Этот вопрос может быть решен на основании контракта о работе по найму и документа, в котором указаны причитающиеся и выплаченные суммы.

Норвегия. Рекомендация должна допускать определенные ограничения применения этого типа нормативов; в Норвегии, например, национальная система страхования включает защиту заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя, однако это относится только к категории занятости, заработок в которой превышает установленный порог.

Панама. Домашние работники должны иметь право на те же льготы и пособия, что и все остальные работники.

Польша. Необходимы корректировки в зависимости от характера подлежащей выполнению работы.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 10. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 1. KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), SEV (Греция), ННО (Норвегия), МОР.

Комментарии

HUP (Хорватия). По этому сложному вопросу необходима дополнительная информация.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). В целях защиты прав работника.

ННО (Норвегия), МОР. Необходима дополнительная информация о том, какова значимость этого вопроса, обуславливающая необходимость его рассмотрения. Вопрос затрагивает взаимосвязанные области национального права, что может сделать невозможным реализацию какой-либо нормы. Существуют различия прав и дееспособности банкротов – частных лиц и неплатежеспособных компаний.

МОР. Что касается смерти работодателя, то необходимо, чтобы законы были более глубоко понятны. В юридическом отношении воля умершего владельца домашнего хозяйства определяется в завещании и платежи будут предусмотрены, что исключает принятый для данного вопроса подход. Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (173) обладает достаточным потенциалом для разрешения любых проблем по этому вопросу.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF

(Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Комментарии

ВАК (Австрия). Учитывая определенную личную зависимость во взаимоотношениях с домашними работниками, защита заработной платы в случае смерти работодателя должна регулироваться в конвенции обязывающим образом.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

COB и FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Должны быть определены лица, которые в случае смерти работодателя или работника становятся ответственными за выплаты и приобретают право на их получение.

FENATRAD (Бразилия). Права на защиту заработной платы и социальное обеспечение должны иметь более высокий приоритет по сравнению с другими правами.

CMTC (Коста-Рика). Поскольку они не должны подвергаться дискриминации по сравнению с другими работниками.

UNSITRAGUA (Гватемала). В этом отношении домашним работникам должна предоставляться та же защита, что и всем другим работникам. Домашний работник может назначить на случай своей смерти, собственноручно составив нотариально заверенный документ, получателя пособия в связи с потерей кормильца и других выплат и пособий, причитающихся ему по закону. Копии этого документа должны быть направлены работодателю и в департамент Министерства труда, осуществляющий надзор за условиями труда в этом секторе.

CGTRA (Гондурас). Поскольку многие работники утрачивают свои права вследствие неплатежеспособности работодателя.

СТМ (Мексика). Это не следует включать в конвенцию.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). При согласовании с формулировками Конвенции 173 МОТ. Следует предусмотреть, что государства-члены принимают меры, способствующие и упрощающие процесс требования заработной платы и других пособий.

FEDUSA (Южная Африка). Вместе с тем чрезмерное регулирование может препятствовать работодателям в найме домашних работников. Взамен этого рекомендуется коллективная схема, в рамках которой работодатель и наемный работник вносят каждый 50% на случай неплатежеспособности или смерти. Организации трудящихся также должны иметь фонд помощи в случае смерти и пенсионный фонд.

В. 43 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в соответствии с национальными условиями, в тех случаях, когда жилье предоставляется работодателем, оно должно:*

- a) состоять из отдельной изолированной комнаты, оборудованной замком, ключи от которого передаются домашнему работнику, обставленной соответствующей мебелью и оснащенной надлежащими средствами вентиляции;*
- b) иметь доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим удобствам, совмещенным или изолированным; и*
- c) иметь надлежащее освещение, а также отопление или кондиционирование воздуха, в зависимости от преобладающих условий в пределах домашнего хозяйства?*

a) состоять из отдельной изолированной комнаты, оборудованной замком, ключи от которого передаются домашнему работнику, обставленной соответствующей мебелью и оснащенной надлежащими средствами вентиляции;

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Колумбия, Япония, Нидерланды, Швеция.

Другие ответы: 7. Австрия, Китай, Индия, Марокко, Новая Зеландия, Норвегия, Швейцария.

Комментарии

Австрия. Должно быть возможным обеспечение спального места вместо изолированной комнаты, которое также должно отвечать перечисленным требованиям.

Бельгия (SPF). Условия проживания должны соответствовать принятым в стране нормам.

Бразилия. См. вопрос 13 f).

Китай. Это можно предусмотреть, но рекомендуется, чтобы этот вопрос решался сторонами в соответствии с национальной культурой и традициями.

Колумбия. Важно гарантировать поддержание качества жизни работников и обеспечение для них удобного жилья, в котором предусмотрены все основные условия.

Эквадор. В соответствии с возможностями домашнего хозяйства.

Сальвадор. Как часть достойных условий труда.

Гватемала (ONAM). Это положение должно быть включено в конвенцию.

Гвинея. В соответствии с экономическими возможностями работодателя.

Индия. Должно быть обеспечено достойное жилье, соответствующее уровню жизни работодателя.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Эти положения являются более конкретными по сравнению с предусмотренными в законодательстве Республики Корея, но считающиеся социально приемлемыми.

Мексика. Предпочтительно.

Марокко. Жилье должно быть адекватным.

Мозамбик. Это будет зависеть от положения работодателя. Важно, чтобы соблюдалось право на гигиену и безопасность труда.

Нидерланды. Это должны согласовываться сторонами.

Новая Зеландия. Такие условия специально не рассматриваются в законодательстве Новой Зеландии.

Никарагуа. Конфиденциальность является правом, не зависящим от экономической ситуации.

Норвегия. Поскольку эти положения являются весьма детализированными, конкретные условия работы с проживанием требуют отдельного рассмотрения и, возможно, регулирования.

Оман. В контракте может быть предусмотрена отдельная или общая комната.

Перу. Для преодоления отсутствия конфиденциальности и опасных условий жизни, с которыми сталкиваются домашние работники.

Словения. В силу самих условий работы вероятность сексуального и психологического преследования выше в случае проживания работника в домашнем хозяйстве работодателя. Вследствие этого, необходимо обеспечивать надлежащее жилье.

Южная Африка. Вместе с тем, слово «отдельная» должно быть исключено, поскольку подразумевается, что она может быть отдельно расположенной. В рекомендации могут быть более подробно определены размер комнаты, а также гигиенические средства в соответствии с национальными законами и практикой.

Испания. Эти требования должны быть включены в руководящие указания, поскольку реальные условия зависят от обстоятельств каждого домашнего хозяйства.

Швеция. Эти требования слишком подробны. Возможно, более уместным является общее положение о достойных нормах проживания.

Швейцария. Кантоны несут ответственность за решение этих вопросов в рамках кантональных стандартных контрактов о работе по найму для домашних работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), UPS (Швейцария).

Нет: 3. HUP (Хорватия), CONEP (Панама), MOP.

Другие ответы: 3. SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). Насколько это возможно.

HUP (Хорватия). Такой уровень детализации не требуется. Достаточно обеспечить безопасное и достойное жилье, в котором соблюдается конфиденциальность работника. Эффективное введение в действие должны осуществлять национальные органы государственной власти.

ESEE (Греция). В той мере, в которой это осуществимо.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

DPN APINDO (Индонезия). В соответствии с социально-экономическими условиями конкретного домашнего хозяйства.

JCC (Иордания). В целях соблюдения интимной сферы работника, но без замка и ключа, поскольку комната является частью жилья.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 19.

MOP. Не следует далее детализировать вопрос 19 в отсутствие какого-либо формального соглашения о конкретных формулировках.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), NTUF (Шри-Ланка), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), СТВ (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. GECGT-FONT (Непал).

Другие ответы: 2. CFTUI (Индия), CROC (Мексика).

Комментарии

ВАК (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). В контракт о работе по найму может быть включено положение, позволяющее работнику осмотреть жилое помещение перед подписанием контракта. Поскольку за границей это представляет большие сложности, в контракте о работе по найму эти пункты должны быть уточнены. Может быть установлено либо право на осмотр жилого помещения (если в Камбодже), либо гарантировано состояние жилья (документ, в котором описаны и заверены все соответствующие аспекты жилищных условий). Также может быть предусмотрено, что проживание является правом работника, и она/он не должны платить за него.

CUT (Чили). Это положение предусмотрено законом, но не выполняется.

CFDT (Франция). Комната должна быть отдельной.

UNSTRAGUA (Гватемала). Для проведения сертификации жилища можно обратиться в органы инспекции труда.

CGTRA (Гондурас). Для обеспечения интимной сферы работника и во избежание злоупотреблений со стороны работодателя.

CFTUI (Индия). Это будет сложно осуществить в развивающихся и недостаточно развитых странах. UIL (Италия). Эти аспекты должны согласовываться сторонами.

CROC (Мексика). Достаточно меблированной комнаты, оборудованной замком и ключом.

CTM (Мексика). Мебель обеспечивается, исходя из возможностей домашнего хозяйства, и она не должна быть дорогой.

GECGT-FONT (Непал). Это не является необходимым в силу излишней детализации.

FNV (Нидерланды). Также должно быть обеспечено достаточно дневного света.

NTUF (Шри-Ланка). Вместе с тем, если для работы в доме наняты три и более работника, предоставление отдельной комнаты каждому из них невозможно.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Запираемая на ключ изолированная комната обеспечивает более надежную защиту домашних работников, которые в особенности уязвимы для физического и сексуального злоупотребления со стороны членов семьи работодателя и их окружения. Работники должны иметь доступ к личным средствам связи, включая личные телефонные беседы и личную почту. Работодатель должен уважать культурные и религиозные традиции работника, проявляющиеся в любых желаниях и действиях работника в пределах его личной комнаты. Работник должен иметь место для хранения своих вещей в душевой и должен иметь возможность пользоваться общими помещениями, кухонным оборудованием, раковиной и местом в холодильнике для хранения продуктов питания.

PIT-CNT (Уругвай). Только с одним ключом, который является собственностью работника.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Вместе с тем должна учитываться реальная ситуация.

b) иметь доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим удобствам, совмещенным или изолированным; и

Правительства

Общее число полученных ответов: 70.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Колумбия, Япония, Нидерланды, Швеция.

Другие ответы: 3. Индия, Новая Зеландия, Норвегия.

Комментарии

Бельгия (SPF). См. вопрос 43 а).

Бразилия. Во избежание дискриминационного обращения, унижающего человеческое достоинство.

Колумбия. Не обязательно; главное, что они имеют доступ к санитарно-гигиеническим средствам. Исходя из принципа равенства, важно не создавать условия, которые могут оказаться невыполнимыми для других работников. Слишком высокие требования будут иметь, вероятнее всего, негативные социально-экономические последствия для страны.

Гватемала (UMT). Должно быть обеспечено надлежащее состояние санитарно-гигиенических средств.

Индия. См. вопрос 43 а).

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 43 а).

Мозамбик. Гигиенические условия не должны создавать угрозы здоровью работника.

Нидерланды. См. вопрос 43 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 43 а).

Норвегия. См. вопрос 43 а).

Испания. См. вопрос 43 а).

Швеция. См. вопрос 43 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 11. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 2. HUP (Хорватия), MOR.

Другие ответы: 2. SEV (Греция), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 43 а).

SEV (Греция). См. вопрос 11.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 19.

MOR. См. вопрос 43 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSАWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE

(Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. FPU (Украина).

Другие ответы: 1. CGTRA (Гондурас).

Комментарии

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

CFITU, CLUF, CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 43 а).

CMTC (Коста-Рика). Минимальные условия, которые должны обеспечиваться для любого человека. CFDT (Франция). Санитарно-гигиенические средства не должны быть общими с работодателем.

UNSTRAGUA (Гватемала). Так же как и для других работников в других производственных секторах.

UIL (Италия). См. вопрос 43 а).

CTM (Мексика). Это должно быть обязательным.

ССОО (Испания). Да, домашние работники должны иметь право на личные санитарно-гигиенические средства, закрепленные за их комнатой.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 43 а).

PIT-CNT (Уругвай). В частности, если это практически осуществимо, отдельная пригодная ванная комната.

с) иметь надлежащее освещение, а также отопление или кондиционирование воздуха, в зависимости от преобладающих условий в пределах домашнего хозяйства?

Правительства

Общее число полученных ответов: 70.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 6. Бразилия, Индонезия, Япония, Нидерланды, Южная Африка, Швеция.

Другие ответы: 4. Колумбия, Индия, Новая Зеландия, Норвегия.

Комментарии

Бельгия (SPF). См. вопрос 43 а).

Бразилия. Это требование не следует включать, поскольку большинство домашних хозяйств в Бразилии не имеют ни отопления, ни, зачастую, кондиционирования воздуха.

Колумбия. Требования к жилому помещению должны соответствовать нормам безопасности и положениям, касающимся безопасности и гигиены труда.

Сальвадор. В зависимости от условий в домашнем хозяйстве.

Гвинея. И иметь освещение.

Индия. См. вопрос 43 а).

Индонезия. Да в отношении освещения. В противном случае оно должно соответствовать положению работодателя.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 43 а).

Мозамбик. Если невозможно обеспечить кондиционирование воздуха, должна быть обеспечена вентиляция.

Нидерланды. См. вопрос 43 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 43 а).

Норвегия. См. вопрос 43 а).

Южная Африка. Это положение излишне предписывающее.

Швеция. См. вопрос 43 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), UPS (Швейцария).

Нет: 3. HUP (Хорватия), CONEP (Панама), MOP.

Другие ответы: 3. SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). По мере возможности и в соответствии с национальным законодательством и практикой.

HUP (Хорватия). См. вопрос 43 а).

SEV (Греция). См. вопрос 11.

DPN APINDO (Индонезия). См. вопрос 43 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 19.

UPS (Швейцария). Практическое применение вызовет трудности.

MOP. См. вопрос 43 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UPL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU

(Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CROC (Мексика), CTM (Мексика).

Другие ответы: 1. CFTUI (Индия).

Комментарии

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

FENATRAD (Бразилия). Также весьма важно принять меры государственной политики, гарантирующие проживание для домашних работников и членов их семей. Жилье также должно иметь место для детей и места для удовлетворения личных интересов и проведения свободного времени.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). См. вопрос 43 а).

CUT (Чили). Как минимальные бытовые условия.

CMTC (Коста-Рика). См. вопрос 43 в).

UNSTRAGUA (Гватемала). В целях уважения человеческого достоинства домашнего работника.

CGTRA (Гондурас). Бесплатно для работника.

CFTUI (Индия). Это должно обуславливаться экономическими условиями работодателя.

UIL (Италия). См. вопрос 43 а).

MTUC (Малайзия). Кондиционирование воздуха и отопление, которые обеспечиваются для работников, не должны отличаться от кондиционирования и отопления, обеспечиваемых для работодателя.

CROC (Мексика). Это актуально только в отношении некоторых домашних хозяйств.

CTM (Мексика). Отопление и кондиционирование воздуха в ценовом отношении не доступно для всех работников.

NTUC (Непал). Это должно предусматриваться в соответствии со средствами, имеющимися в домашнем хозяйстве.

FEDUSA (Южная Африка). Освещение и электричество имеют важное значение. В Южной Африке работники зачастую по-прежнему пользуются свечным освещением, газовыми и керосиновыми плитами, которые являются чрезвычайно опасными.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 43 а).

В. 44 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что из вознаграждения домашнего работника не должно производиться никаких вычетов в отношении стоимости проживания, предоставляемого работодателем?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 39. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия (SPF), Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Греция, Гвинея, Италия, Латвия, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Парагвай, Перу,

Польша, Катар, Румыния, Сербия, Шри-Ланка, Суринам, Таиланд, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 25. Канада, Китай, Кипр, Египет, Финляндия, Франция, Индонезия, Япония, Республика Корея, Ливан, Литва, Нидерланды, Норвегия, Оман, Панама, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Испания, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки.

Другие ответы: 7. Бельгия (CNT), Колумбия, Гватемала, Индия, Марокко, Новая Зеландия, Португалия.

Комментарии

Албания. Это должно быть включено в соглашение между сторонами.

Австралия. За исключением случаев, когда вычеты заранее разрешены работником. Стоимость проживания может составлять часть вознаграждения работника, но не должна являться его затратами, особенно, если проживание на рабочем месте является условием занятости.

Бельгия (CNT). См. вопрос 17.

Бельгия (SPF). Да, за исключением случаев, когда размеры вычетов определены заранее и относятся только к проживанию.

Бразилия. См. вопрос 13 f).

Канада. См. вопрос 17.

Китай. Хотя это и не должно стимулировать работодателей к удержанию стоимости проживания из вознаграждения работника, работодатель, не предполагавший обеспечивать жилье, но все-таки предоставляющий его, может вычитать разумную сумму по договоренности с работником.

Колумбия. При условии, что это не согласовано в качестве формы компенсации. Работодатель не может удерживать какую-либо часть вознаграждения или пособий по социальному обеспечению, причитающихся работнику без письменного согласия работника или постановления суда.

Коста-Рика. Проживание может рассматриваться как вознаграждение в натуральном выражении.

Кипр. Чистый заработок домашних работников рассчитывается путем вычета из общей заработной платы стоимости проживания, поскольку на Кипре в большинстве случаев проживание обеспечивается работодателем.

Египет. Это должно определяться контрактным соглашением между сторонами, которое составляется в письменной форме.

Сальвадор. Во избежание злоупотреблений и произвольного удержания.

Финляндия. Если документом является конвенция, часть вознаграждения работника может выплачиваться в форме предоставления проживания. Если часть вознаграждения выплачивается как бесплатное проживание, работодатель может вычитать часть оплаты в соответствии с принципами, определенными в этом документе.

Франция. Однако должен быть определен максимальный размер суммы, которая может удерживаться в счет предоставляемого проживания.

Греция. Этот вопрос должен быть включен в контракт о работе по найму. При расчете суммы, с которой уплачиваются взносы в систему социального обеспечения, выплаты в натуральной форме должны учитываться.

Гватемала (DPS). Должен быть установлен размер процентной доли вознаграждения, которая подлежит удержанию в счет питания и проживания.

Гватемала (УМТ). Это должно быть включено в контракт о работе по найму.

Гватемала (ОНАМ). Если такое решение будет принято, в конвенции должно быть указано, что часть вознаграждения составляет стоимость проживания, питания и других основных услуг.

Гвинея. Проживание должно предоставляться работнику бесплатно.

Индия. Вопрос о заработной плате и других условиях, таких как питание/проживание, должен решаться работодателем и работником.

Индонезия. Проживание может учитываться как составляющая заработной платы.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Решение о вычетах из вознаграждения следует оставить на усмотрение заинтересованных сторон.

Ливан. Мы рассматриваем проживание как часть оплаты в натуральном выражении, которая учитывается в вознаграждении.

Литва. Это должен быть вопрос соглашения (предмет переговоров).

Марокко. Если проживание рассматривается как льгота в натуральном выражении, оно рассматривается как компенсация.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии вычеты за проживание возможны до определенного максимального размера при условии письменного согласия работника.

Никарагуа. Это должно быть обязанностью работодателя.

Норвегия. См. вопрос 17.

Оман. Это зависит от соглашения между сторонами.

Перу. Должно быть включено в договор о работе по найму.

Португалия. Положение, допускающее оплату в натуральном выражении, должно быть включено в конвенцию (см. вопрос 17).

Румыния. Согласно пункту 3 раздела 161 Трудового кодекса выплата в натуральном выражении части заработка возможна, только если это в явном виде предусмотрено в применимом коллективном договоре или в контракте о работе по найму. В пункте 1 раздела 164 указано, что не допускаются любые вычеты из заработка, за исключением случаев и условий, предусмотренных законом.

Саудовская Аравия. Должно быть определено в контракте. Если обеспечение проживания предусмотрено в контракте как одно из прав работника, вычеты не допускаются. Вместе с тем, в контракте может быть предусмотрена плата за проживание или аналогичное условие.

Словения. В законодательстве Словении рассматриваются другие виды вознаграждения, кроме выплат в денежной форме, если это предусмотрено коллективным договором как часть вознаграждения.

Южная Африка. В Южной Африке разрешаются вычеты в размере 10% при условии выполнения минимальных требований к проживанию, что является мерой, стимулирующей работодателей к выполнению этих требований.

Испания. Это должно согласовываться сторонами. Для предупреждения злоупотреблений должен устанавливаться предельный размер.

Швеция. Этот вопрос должен решаться договаривающимися сторонами.

Швейцария. В Швейцарии предоставление жилья и питания как часть вознаграждения в натуральном выражении взаимосвязано со взносами в систему социального обеспечения Швейцарии. Следовательно, из суммы, подлежащей выплате домашнему работнику, должен производиться вычет.

Тунис. В зарплате должны учитываться выплаты в натуральном выражении.

Объединенные Арабские Эмираты. Это зависит от условий контракта. Вычеты допустимы, если они предназначены для предоставляемой в натуральном выражении льготы, но не допустимы, если они предназначены для оплаты проживания.

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 17.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 3. CNI (Бразилия), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама).

Нет: 11. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), UPS (Швейцария), MOR.

Другие ответы: 2. JCC (Иордания), EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

CNI (Бразилия). По мере возможности и в соответствии с национальными законами и практикой.

ANDI (Колумбия). Не существует оснований для регулирования вида проживания или стоимости, назначаемой за него работодателем.

EK, KT и VTML (Финляндия). Квартирная плата или вознаграждение, связанное с проживанием, должны согласовываться сторонами.

ESEE (Греция). В зависимости от заключенного соглашения.

JCC (Иордания). Если согласовано сторонами.

KEF (Республика Корея). Вопросы проживания должны регулироваться каждым государством-членом или по согласованию сторон.

NHO (Норвегия). См. вопрос 17.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 19.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

MOR. См. вопрос 17. Предоставление проживания работодателем является основным условием в большинстве случаев домашнего труда и предпочитается работодателем. Данное положение сделает недействительными долголетние, широко распространенные модели домашнего труда. Кроме того, что касается других наемных работников, которым предоставляется питание и жилье, то из их вознаграждения вычитаются определенные суммы, что является принятой, законной и всемирной практикой. Данное положение в предложенной редакции создаст стимул для неформальной занятости в домашних хозяйствах и не будет способствовать повышению качества питания и проживания, предоставляемых работодателем бесплатно.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 118. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS

(Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 3. СТМ (Мексика), CAUS (Никарагуа), FPU (Украина).

Другие ответы: 2. COSYGA (Габон), JOC (Габон).

Комментарии

СТА (Аргентина). См. вопрос 13 с).

ВАК (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

CUT (Колумбия). Проживание не составляет части заработка.

СМТС (Коста-Рика). Поскольку проживание в домашнем хозяйстве работодателя является одним из условий получения данной работы.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 17.

CFDT (Франция). См. вопрос 17.

COSYGA и JOC (Габон). Это зависит от заработка работника и условий, согласованных в контракте о работе по найму.

GSEE (Греция). То же должно применяться в отношении питания. См. вопрос 17.

UNSTRAGUA (Гватемала). Питание и проживание являются правами работника и не могут учитываться как оплата в натуральном выражении.

UIL (Италия). В Италии факт проживания домашнего работника в домашнем хозяйстве является атрибутом контракта о работе по найму, который не должен затрагивать его/ее права на получение оплаты в соответствии с национальным коллективным договором.

UNT (Мексика). В контракте о работе по найму должно быть оговорено, что проживание является дополнительной к оплате работы льготой, которая должна обеспечиваться работодателем.

NTUC (Непал). Это должно быть оговорено в контракте о работе по найму.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Это положение должно быть включено в конвенцию. Рекомендация должна содержать минимальные нормы проживания, обеспечиваемого работодателем.

FEDUSA (Южная Африка). Кроме того, домашние работники не должны быть обязанными выплачивать какие-либо взносы в счет платы за квартиру электричество, водоснабжение и хозяйственные расходы.

PIT-CNT (Уругвай). Вычеты из заработной платы не должны разрешаться ни при каких других обстоятельствах.

В. 45 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что рабочее время и сверхурочное время должны точно подсчитываться и регистрироваться работодателем и эта информация должна передаваться домашнему работнику?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 53. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр,

Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Индия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 10. Индонезия, Япония, Малайзия, Марокко, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 8. Колумбия, Греция, Гватемала, Гвинея, Новая Зеландия, Норвегия, Испания, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Обе стороны должны регистрировать отработанное время и любые виды отсутствия.

Многонациональное Государство Боливия. Обе стороны должны регистрировать отработанное время. Это должно зависеть также от договоренности сторон.

Китай. Это помогает ограничивать сверхурочную работу и осуществлять расчет выплат за нее.

Колумбия. Применяются некоторые положения, действующие в отношении других видов работ.

Хорватия. Да, но это должно быть включено в Конвенцию.

Чешская Республика. Между работодателем и работником может быть достигнута договоренность относительно регистрации этих данных заинтересованным работником.

Греция. При заключении контракта работник должен быть проинформирован о часах работы.

Гватемала (DPS). Домашняя работа не предусматривает непрерывной продолжительности рабочего времени, что затрудняет подсчет отработанного и сверхурочного времени.

Гватемала (UMT). Все рабочее время, превышающее его нормальную продолжительность, должно оплачиваться как сверхурочное время.

Гватемала (ONAM). Нормальное рабочее время и сверхурочное время должны оплачиваться в соответствии с уровнем минимальной заработной платы.

Индия. В тех случаях, когда это целесообразно и практически выполнимо.

Индонезия. Нет, поскольку рабочее время и сверхурочное время будут регулироваться особым образом.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Это необходимо делать для предотвращения споров по вопросам заработной платы.

Маврикий. При выплате заработной платы работнику должна выдаваться подробная платежная расписка.

Черногория. См. вопрос 37.

Марокко. Продолжительность рабочего времени должна соответствовать трудовому законодательству.

Мозамбик. Чтобы избежать злоупотреблений.

Непал. Практическая реализация этого принципа является непростой задачей.

Новая Зеландия. См. вопрос 41.

Никарагуа. Это должно быть включено в записи в трудовой книжке. Следует установить контроль за началом и окончанием рабочего дня, даже в том случае, если работник проживает в доме работодателя. Такой контроль облегчит подсчет сверхурочного времени.

Норвегия. Это будет предполагать массу дополнительной работы для работодателей, однако это положение может иметь положительный эффект в том случае, если оно будет обеспечено правовой санкцией. Оно может быть рассмотрено, если положения, касающиеся инспекции труда, будут включены в конвенцию. См. вопрос 32.

Оман. См. вопрос 44.

Перу. Должно быть включено в контракт о работе по найму.

Польша. Однако практическая реализация должна быть гибкой, адаптированной к виду работы и размеру домашнего хозяйства с тем, чтобы не стать чрезмерным административным бременем для работодателя.

Португалия. Практическое применение этого положения может, однако, оказаться сложной задачей.

Румыния. В соответствии с национальным законодательством положения закона о труде, регулирующие рабочее время, сверхурочное время, работу в ночное время, перерывы для отдыха и питания, ежедневный отдых, установленные законом нерабочие дни, отпуска применяются к домашним работникам так же, как и ко всем другим работникам.

Саудовская Аравия. Такая процедура невозможна. Может быть достигнута общая договоренность, касающаяся сверхурочного времени работы в день, в неделю или в зависимости от обстоятельств, без точного подсчета ежедневного времени, отработанного в качестве сверхурочного времени.

Южная Африка. Это поможет осуществлению подсчетов и определению того, как эти подсчеты были произведены.

Испания. Положение такого рода может быть принято для применения в случае отсутствия договоренности между сторонами. Однако подсчет рабочего времени должен быть согласован, в первую очередь, между обеими сторонами в зависимости от каждого конкретного случая.

Швейцария. Этот вопрос регулируется положениями швейцарского законодательства, касающимися контрактов о работе по найму, а также типовыми контрактами о работе по найму кантонов.

Йемен. В контракте о работе по найму определяется продолжительность всего рабочего времени и не предусматривается никакого сверхурочного времени.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 5. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 3. ESEE (Греция), JCC (Иордания), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Каждое государство-член должно само принимать решение по этому вопросу.

ANDI (Колумбия). Не следует включать никаких специальных положений, касающихся рабочего времени, поскольку это не имеет никакого практического смысла и не соответствует характеру труда домашних работников.

ESEE (Греция). В том случае, если это осуществимо, учитывая специфику труда домашних работников.

DPN APINDO (Индонезия). Поскольку трудовая деятельность адаптирована к потребностям домашнего хозяйства.

JCC (Иордания). В соответствии с договоренностью, достигнутой между сторонами.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). Неясно, как это может быть реализовано на практике.

MOP. См. вопрос 20.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. JTUC-RENGO (Япония).

Комментарии

СТА (Аргентина). Вероятно, это облегчит установление пределов рабочего дня. В силу специфического характера своего труда домашние работники, особенно проживающие по месту работы, работают сверхурочно.

ВАК (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

COB и FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия). Обе стороны должны вести учет. Это должно также зависеть от договоренности между сторонами.

FENATRAD (Бразилия). Нормативы, регулирующие продолжительность рабочего времени всех работников, должны применяться также и к домашним работникам с тем, чтобы сделать возможным подсчет сверхурочного времени.

CGTRA (Колумбия). Однако работник также должен быть в состоянии подтвердить количество отработанных им часов.

СМТС (Коста-Рика). Необходимо создать и вести журнал записей, который должен подписываться ежедневно или еженедельно каждой стороной.

UII (Италия). Сверхурочные часы должны подсчитываться и оплачиваться как сверхурочная работа, как это предусмотрено в большинстве национальных коллективных соглашений (например, в Италии).

СIAWU (Малави). В письменной форме, для справочных целей и доказательства.

СТМ (Мексика). Это не относится к данному вопросу.

UNT (Мексика). По договоренности между сторонами.

LO-Norway (Норвегия). Это необходимо, например, для обеспечения гигиены и охраны труда.

CUT-A (Парагвай). Это положение необходимо включить в Конвенцию.

PIT-CNT (Уругвай). Рабочее время должно быть включено в расписку. Подсчет необходимо осуществлять совместно обеими сторонами с использованием формы, удобной для каждой из них.

В. 46 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что домашние работники должны иметь право на перерывы для приема пищи такой же продолжительности, как и другие наемные работники, в течение рабочего дня?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 6. Египет, Япония, Республика Корея, Малайзия, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Бразилия, Новая Зеландия, Панама, Швейцария, Таиланд.

Комментарии

Аргентина. Перерывы должны быть включены в контракт о работе по найму, а увеличение их продолжительности должно согласовываться между сторонами.

Бразилия. Перерыв для приема пищи в течение рабочего дня является нормой, однако важно также иметь отдых между двумя рабочими днями.

Чешская Республика. Но это положение должно распространяться на всех наемных работников.

Египет. Хотя перерыв для приема пищи сам по себе является необходимостью, не следует сравнивать домашних работников с другими наемными работниками, труд которых отличается по своему характеру.

Сальвадор. С учетом специфических условий труда домашних работников.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. В этом нет необходимости. Перерывы для приема пищи включены в периоды отдыха.

Литва. Однако следует принимать во внимание характер выполняемой работы.

Мозамбик. Перерывы для приема пищи следует рассматривать как рабочее время.

Новая Зеландия. Всем наемным работникам в Новой Зеландии по закону предоставляются перерывы для отдыха и приема пищи.

Панама. Домашние работники должны иметь право на перерывы для приема пищи такой же продолжительности, как и другие наемные работники. Однако ввиду особых условий их труда в их контракты о работе по найму могут быть включены пункты, предусматривающие определенную гибкость в отношении периодов отдыха или перерывов для приема пищи.

Перу. Однако это должно быть включено в конвенцию и предусмотрено в контрактах о работе по найму. Продолжительность перерывов для приема пищи должна составлять от 45 минут до одного часа и не должна рассматриваться как рабочее время.

Польша. При условии, что это оправдано продолжительностью рабочего времени.

Португалия. При условии, что будет принят во внимание характер труда домашних работников. Предоставление домашним работникам таких же условий труда, как и другим работникам, может оказаться контрпродуктивным. Например, в Португалии работники, проживающие по месту работы, имеют право на ежедневные перерывы для приема пищи при условии, что это не входит в противоречие с их обязанностями по оказанию помощи семье.

Катар. Обычно продолжительность этих перерывов у домашних работников больше, чем у других работников, поскольку они включают, например, перерывы для приема пищи, время для совершения молитвы и для сна.

Саудовская Аравия. Характер труда домашних работников не требует подобной процедуры, поскольку этот труд сам по себе часто предполагает перерывы в работе, что позволяет работнику иметь достаточно времени для приема пищи.

Испания. Гарантировать домашнему работнику возможность эффективно пользоваться этим правом.

Швейцария. См. вопрос 45.

Таиланд. Это должно стать руководством по предоставлению соответствующего времени для перерывов на обед работникам, выполняющим домашнюю работу по уходу за детьми и престарелыми людьми.

Тунис. При условии, что работник трудится на условиях полного рабочего времени. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, эти перерывы должны предоставляться пропорционально отработанному времени.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 5. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), ННО (Норвегия).

Нет: 11. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), BDA (Германия), SEV (Греция), JCC (Иордания), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 1. UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Каждое государство-член должно само принимать решение по этому вопросу.

HUP (Хорватия). Продолжительность перерывов отличается, как отличается диапазон графика сменности перерывов, или то, являются ли эти перерывы для приема пищи оплачиваемыми или неоплачиваемыми. Не существует единого стандарта занятости, как это предполагается содержанием вопроса.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). Договоренности о продолжительности рабочего времени и времени досуга в структуре труда домашних работников отличаются от договоренностей в других формах занятости.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

ESEE (Греция). При условии, что характер работы позволяет это.

DPN APINDO (Индонезия). Но с учетом условий данного конкретного домашнего хозяйства.

JCC (Иордания). Домашним работникам должно предоставляться соответствующее время для приема пищи, при условии, что подобные перерывы для приема пищи не препятствуют выполнению ими своих обязанностей по дому.

NHO (Норвегия). При условии, что это также может являться оплачиваемым перерывом для приема пищи в сочетании, например, с уходом за детьми (совместный прием пищи с детьми).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). Должно предоставляться время для спокойного приема пищи (что может вызвать проблемы, связанные с детьми).

MOP. Что касается перерывов для приема пищи, то их продолжительность, их оплачиваемость или неоплачиваемость, а также диапазон графика сменности перерывов для других категорий наемных работников не являются однородными. Кроме того, существует единое мнение относительно домашних работников, касающееся, в частности, того факта, что зачастую они готовят еду, употребляют ее вместе с членами семьи или доедают пищу, оставшуюся после детей, и различие между работой и отдыхом в течение дня не столь очевидно, как это может иметь место в отношении еженедельного или ежегодного отсутствия. Этот вопрос может быть рассмотрен без сопоставления их с другими категориями работников. Возможный текст для обсуждения мог бы быть сформулирован следующим образом: «Государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашним работникам было предоставлено право на надлежащий перерыв для отдыха в течение рабочего дня, позволяющий им принимать пищу и делать перерывы в выполнении ими домашних обязанностей. Любые договоренности, касающиеся перерывов для приема пищи, должны учитывать специфический характер труда домашних работников, и, в частности, их обязанностей по уходу, должны быть гибкими, отражая уникальный характер труда домашних работников, не должны включать требований о предоставлении перерывов, превышающих минимальную продолжительность, предусмотренную для других категорий работников».

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKРIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSАWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария),

CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Комментарии

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

FENATRAD (Бразилия). Поскольку, домашним работникам, как правило, сложно воспользоваться перерывами для приема пищи и это, вероятно, подрывает их здоровье.

CGTRA (Колумбия). Как составная часть достойного труда.

CMTC (Коста-Рика). Следует также установить, что пища должна быть той же или аналогичной той, которую принимают другие члены домашнего хозяйства.

CNUS (Доминиканская Республика). Однако это должно быть включено в конвенцию.

COSYGA и JOC (Габон). Перерывы для отдыха, предусмотренные для других категорий наемных работников, следует рассматривать в качестве необходимого минимума, который может быть установлен на более высоком уровне в настоящем документе или контракте о работе по найму.

CNTG (Гвинея). Однако в ней не следует предусматривать, что перерывы должны предоставляться в тот же самый временной интервал, что и для других наемных работников.

СТМ (Мексика). Это должно быть установлено конвенцией.

UNT (Мексика). Время перерывов для приема пищи, а также качество и количество пищи должны быть оговорены сторонами.

CUT-A (Парагвай). Это положение должно быть включено в конвенцию.

CGTRAP (Португалия). Однако это положение должно быть включено в конвенцию.

ССОО (Испания). Королевский указ 1424/85 устанавливает, что домашние работники, проживающие по месту работы, имеют право не менее чем на двухчасовой перерыв для приема пищи, который не рассматривается как рабочее время.

NTUF (Шри-Ланка). Однако время приема пищи домашними работниками может отличаться от времени приема пищи другими работниками, поскольку домашние работники принимают пищу только после того, как они привели в порядок стол после приема пищи их работодателями.

В. 47 *Следует ли в рекомендации предусмотреть в отношении периодов ожидания работы, что национальные законы и нормативные правовые акты или коллективные соглашения должны регулировать:*

- a) что периоды ожидания работы должны относиться только к ночному времени, в соответствии с национальными законодательствами, нормативными правовыми актами или коллективными соглашениями;*
- b) максимальное количество часов в неделю, месяц или год, в течение которых работодатель может потребовать от домашнего работника быть в режиме ожидания работы;*
- c) компенсационные периоды отдыха, если период в режиме ожидания работы нарушает нормальный период отдыха;*
- d) размеры, в которых периоды ожидания работы должны вознаграждаться в соответствии с обычными ставками оплаты труда или ставками за сверхурочную работу?*

- а) что периоды ожидания работы должны относиться только к ночному времени, в соответствии с национальными законодательствами, нормативными правовыми актами или коллективными соглашениями;

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 35. Албания, Аргентина, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Греция, Индия, Италия, Латвия, Литва, Маврикий, Мексика, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Южная Африка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 22. Австралия, Австрия, Бахрейн, Канада, Чешская Республика, Египет, Франция, Индонезия, Япония, Республика Корея, Ливан, Республика Молдова, Норвегия, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Словения, Шри-Ланка, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 11. Бразилия, Колумбия, Куба, Гватемала, Гвинея, Малайзия, Новая Зеландия, Испания, Швейцария, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Комментарии

Австрия. Периоды ожидания работы вообще не должны регулироваться в рекомендации, так как правовые положения, касающиеся периодов ожидания, в государствах-членах существенно отличаются. Кроме того, периоды ожидания имеют место и должны предоставляться и в дневное время, в зависимости от контракта о работе по найму.

Бразилия. См. вопрос 9 а).

Колумбия. На равных условиях с другими видами работ.

Куба. Периоды ожидания должны оплачиваться как сверхурочное время и могут иметь место только при согласии работника. Отказ работника не может являться причиной для увольнения.

Египет. Это должно решаться на основе договоренности между сторонами.

Греция. С учетом национального законодательства и практики.

Гватемала (DPS). Да.

Гватемала (UMT и ONAM). Нет. Периоды ожидания могут иметь место только в случаях подтвержденных чрезвычайных обстоятельств.

Гвинея. Применяется национальное законодательство.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Виды домашней работы настолько разнообразны, что невозможно одинаково регулировать периоды ожидания работы.

Ливан. Периоды ожидания работы должны определяться на основе договоренности между работодателем и домашним работником.

Малайзия. Необязательно.

Мексика. При условии, что они рассматриваются в качестве сверхурочного времени и вознаграждаются дополнительно.

Марокко. Периоды ожидания могут регулироваться и применяться в зависимости от той или иной конкретной категории домашнего труда с тем, чтобы предоставить работодателю возможность нанимать конкретных работников исключительно на ночь.

Мозамбик. Это должно компенсироваться временем отдыха.

Новая Зеландия. См. вопросы 6 с) и 22.

Никарагуа. Следует применять правовые нормы, касающиеся рабочего времени.

Норвегия. Это чрезмерно ограничит гибкость найма.

Перу. Периоды ожидания работы должны быть четко определены в Конвенции и включаться в «контракты о работе по найму в ночное время» в соответствии с национальным законодательством.

Польша. Нормативные правовые акты, касающиеся периодов ожидания работы, должны также охватывать и дневные часы, поскольку иначе это может привести к широкому применению механизма режима ожидания в течение всего дня и, как следствие, – к ограничению права работника распоряжаться своим свободным временем.

Португалия. Труд домашних работников предполагает перерывы в работе, поэтому установление периода ожидания, в течение которого работник должен оставаться на своем рабочем месте в распоряжении работодателя, лишено всякого смысла. В случае ночной работы, по-видимому, было бы уместно гарантировать, чтобы работник имел право, как минимум, на дневной отдых, без ущерба для возможных исключений.

Словения. Периоды ожидания работы не должны подлежать регулированию. Однако, в том случае, если такое регулирование существует, то оно должно носить рекомендательный характер.

Испания. Контракт о работе по найму должен включать время полезной работы и периоды ожидания работы. Продолжительность периода дневного отдыха может меняться в зависимости от того, проживает работник в домашнем хозяйстве работодателя или нет, однако минимальные нормы должны соблюдаться.

Шри-Ланка. В зависимости от характера работы. В некоторых случаях могут потребоваться периоды ожидания работы в дневное время.

Тунис. Периоды ожидания могут распространяться на ночное или дневное время в условиях неполной занятости.

Соединенные Штаты Америки. Нет, в тех случаях, когда вознаграждение за периоды ожидания работы осуществляется в соответствии с той же нормативно-правовой базой и по тем же ставкам, что и обычное рабочее время. В противном случае, да.

Боливарианская Республика Венесуэла. Для того чтобы избежать чрезмерной продолжительности рабочего времени, которая наносит вред здоровью работника.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 5. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания).

Нет: 10. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), BDA (Германия), ESEE (Греция), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 1. CNI (Бразилия).

Комментарии

CNI (Бразилия). Толкование должно обеспечиваться национальным законодательством.
ANDI (Колумбия). См. вопрос 22.

HUP (Хорватия). Мы не являемся сторонниками подхода, основанного на измерении рабочего времени, для данного вида занятости.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

SEV (Греция). Подход, основанный на измерении рабочего времени, не учитывает специфику домашней работы.

KEF (Республика Корея). Домашняя работа может выполняться различным образом; поэтому не следует применять стандартизированные нормативно-правовые нормы.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

МОР. Работодатели не являются сторонниками подхода, основанного на измерении рабочего времени в отношении труда домашних работников, особенно в том, что касается концепции периода ожидания работы, которая не может быть применена в данном случае. См. вопросы 20 и 22.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 113. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CUT (Чили), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), СOTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYİS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 4. ÖGB (Австрия), CUT (Колумбия), UNSITRAGUA (Гватемала), CROC (Мексика).

Другие ответы: 7. CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), CGIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), CGTRAP (Португалия), LO (Швеция), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

СТА (Аргентина). Периоды ожидания должны рассматриваться как исключительное явление, а их пределы должны быть четко определены.

ВАК (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). Продолжительность периода ожидания и месторасположение работника, находящегося в режиме ожидания, должны быть четко определены. См. вопрос 40.

CLC (Канада). В соответствии с национальным законодательством и нормативно-правовыми актами или коллективными соглашениями, в зависимости от того, какие из них носят более строгий характер.

CUT (Чили). Поскольку не существует закона, регулирующего периоды ожидания работы.

CGTRA (Колумбия). Данный вопрос не совсем ясен. Мы возражаем против периодов ожидания работы, тем более в ночное время. Однако, в случае наличия договоренности между сторонами, режим ожидания работы должен иметь место в дневное время, с правом его увеличения в ночное время в порядке, установленном для всех работников.

CUT (Колумбия). Это должно применяться также и к дневному времени.

CMTC (Коста-Рика). Это должно применяться также и к периодам отдыха, при условии дополнительной оплаты (50-процентное увеличение).

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Домашние работники в возрасте до 18 лет не должны находиться в режиме ожидания работы в ночное время.

UNSTRAGUA (Гватемала). Периоды ожидания работы должны иметь место только в течение обычного или смешанного рабочего времени, как это определено в контракте о работе по найму, помимо тех случаев, когда работник сам соглашается работать в ночные часы. В этом случае периоды ожидания должны рассматриваться как сверхурочное время. Также должны быть исключены контракты о работе по найму, в которых работа в ночное время оговаривается специально.

CGTRA (Гондурас). Это должно регулироваться контрактом о работе по найму или коллективным соглашением.

KSPI, KPSPI и KSBSI (Индонезия). Термин «период ожидания работы» требует уточнения.

CGIL (Италия). Формулировка этого вопроса неясна, и поэтому ответить на него невозможно.

UIL (Италия). Однако следует учитывать наличие двух видов трудовых отношений: один – для работы по дому, а другой – для работы по уходу за членами семьи. Первый относится к домашним работникам, проживающим не по месту работы, и основан на нормированном рабочем времени; последний же предполагает проживание по месту работы. Все касающиеся рабочего времени вопросы, о которых идет речь в вопросе 47, относятся к последнему виду трудовых отношений и регулируются путем заключения коллективных договоров.

STM (Мексика). В том случае, если работник проживает в домашнем хозяйстве работодателя.

UNT (Мексика). Условия режима ожидания работы должны быть согласованы между сторонами.

CUT-A (Парагвай). Должны быть включены в Конвенцию.

CGTRAP (Португалия). Должны быть включены в Конвенцию.

LO (Швеция). Следует применять те же нормативные правовые акты, что и для других категорий работников.

PIT-CNT (Уругвай). Перерывы ожидания работы могут иметь место только в случае согласия работника и оплаты их как сверхурочного времени.

b) максимальное количество часов в неделю, месяц или год, в течение которых работодатель может потребовать от домашнего работника быть в режиме ожидания работы;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 46. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 14. Австрия, Египет, Индонезия, Япония, Республика Корея, Республика Молдова, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 7. Колумбия, Гватемала, Малайзия, Новая Зеландия, Швейцария, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Комментарии

Австрия. Это должны решать государства-члены, так как могут иметь место самые различные формы периодов ожидания.

Китай. Это должно быть подтверждено контрактом.

Колумбия. Следует принимать во внимание количество часов, отработанных в день и в неделю. Также необходимо установить, какое рабочее время квалифицируется как ночное.

Чешская Республика. См. вопрос 46.

Египет. См. вопрос 47 а).

Франция. Следует применять общие нормативы, установленные национальным законодательством.

Греция. См. вопрос 47 а).

Гватемала (DPS). В соответствии с национальным законодательством.

Гватемала (UMT и ONAM). Сверхурочное время не должно превышать обычный восьмичасовой рабочий день больше чем на два часа.

Индонезия. Необязательно, поскольку это согласовано между сторонами.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 47 а).

Малайзия. Необязательно.

Мозамбик. Гарантировать, чтобы режим ожидания допускался только в непредвиденных или экстренных ситуациях.

Непал. Предельное значение не должно превышать критической величины, рекомендованной компетентными национальными органами здравоохранения и базирующейся на типовых исследованиях, касающихся домашних работников, поскольку часы непрерывной работы и перерывы ожидания могут вызвать утомляемость домашних работников, снижающую эффективность их труда.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии стороны могут согласовывать это в контракте о работе по найму.

Никарагуа. Это должно быть включено в письменный контракт и отражено в записях в трудовой книжке.

Норвегия. Нужны нормативно-правовые акты, регулирующие периоды ожиданий для работников, проживающих по месту работы. Лимит периодов ожидания, который подходил бы ко всем трудовым отношениям, установить трудно, однако его следует рассматривать скорее в сравнении с общей продолжительностью нормального рабочего времени, а также с учетом специфики работы в режиме ожидания.

Оман. 10-12 часов в неделю.

Перу. Согласно соответствующему национальному законодательству, применяемому ко всем работникам.

Польша. Только в месяц и в год.

Португалия. См. вопрос 47 а).

Словения. См. вопрос 47 а).

Швейцария. См. вопрос 45.

Тунис. Периоды ожидания в домашнем труде могут быть разными и не могут быть определены заранее.

Соединенные Штаты Америки. Следует рекомендовать, чтобы любые законодательные и нормативные правовые акты, определяющие максимальную продолжительность рабочего времени в неделю, месяц или год для обычного режима работы, распространялись также и на режим ожидания работы.

Уругвай. См. вопрос 47 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 6. ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания).

Нет: 8. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), BDA (Германия), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 2. ESEE (Греция), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно регулироваться национальным законодательством.

HUP (Хорватия), MOP. См. вопрос 47 а).

BDA (Германия). См. вопрос 20.

ESEE (Греция). Зависит от вида выполняемой работы.

SEV (Греция). См. вопрос 47 а).

JCC (Иордания). 24 часа в неделю, 72 часа в месяц, 864 часа в год.

KEF (Республика Корея). См. вопрос 47 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). Могут возникнуть трудности с выполнением.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 119. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UPL (Италия), COTU-K (Кения), FK TU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная

Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. CROC (Мексика).

Другие ответы: 5. CGTRA (Колумбия), CFTUI (Индия), JTUC-RENGO (Япония), CGTRAP (Португалия), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). Это положение должно относиться к максимальному количеству часов в неделю. См. вопрос 40.

CUT (Чили). Должно согласовываться сторонами на взаимной основе.

CGTRA (Колумбия). Вопрос неясен. Режим ожидания должен применяться добровольно, а количество соответствующих часов должно быть четко определено.

CMTC (Коста-Рика). Их максимум не должен превышать общей продолжительности времени отдыха, на которое работник имеет право.

COSYGA и JOC (Габон). Это позволит работникам лучше планировать свое рабочее время, время отдыха и свободное время.

CGTRA (Гондурас). Этот вопрос должен регулироваться коллективным договором.

CFTUI (Индия). Должно основываться на взаимном соглашении.

UIL (Италия). См. вопрос 47 а).

STM (Мексика). В Рекомендации должно быть предусмотрено, что режим ожидания работы может иметь место только при чрезвычайных обстоятельствах, главным образом при несчастных случаях или в форс-мажорных обстоятельствах. Нецелесообразно устанавливать фиксированное количество часов, так как заранее трудно определить, какое количество времени может быть отведено для режима ожидания работы.

NTUC (Непал). Должно быть оговорено сторонами в контракте о работе по найму.

CUT-A (Парагвай). См. вопрос 47 а).

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Периоды ожидания работы не должны превышать продолжительность рабочего времени, оговоренную между сторонами и предусмотренную в Конвенции.

CGTRAP (Португалия). См. вопрос 47 а).

FNPR (Российская Федерация). Периоды ожидания работы, образовавшиеся по инициативе работодателя, должны оплачиваться в соответствии с национальными законодательными актами, коллективными договорами или контрактами о работе по найму.

PIT-CNT (Уругвай). См. вопрос 47 а).

с) компенсационные периоды отдыха, если период в режиме ожидания работы нарушает нормальный период отдыха; и

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 45. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Италия, Латвия, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Непал, Нидерланды, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Саудовская Аравия, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 15. Австрия, Гватемала, Индонезия, Япония, Республика Корея, Ливан, Марокко, Никарагуа, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 8. Бразилия, Колумбия, Малайзия, Новая Зеландия, Польша, Швейцария, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Комментарии

Австрия. Режим ожидания работы вообще не должен регулироваться в рекомендации, так как правовые положения, касающиеся режима ожидания, в государствах-членах существенно отличаются. В том случае, если такое регулирование имеет место, может быть предусмотрено предоставление компенсационного периода отдыха, продолжительность и вид которого должны быть оставлены на усмотрение государств-членов.

Бразилия. См. вопрос 9 а).

Китай. См. вопрос 47 б).

Колумбия. Компенсационные периоды отдыха должны быть такими же, как и те, которые применяются к аналогичным видам трудовой деятельности.

Чешская Республика. См. вопрос 46.

Греция. См. вопрос 47 а).

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT и ONAM). Часы, отработанные сверхурочно, должны оплачиваться дополнительно.

Индонезия. См. вопрос 47 а).

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 47 а).

Ливан. В упоминании компенсационных периодов отдыха нет никакой необходимости.

Малайзия. Необязательно.

Марокко. Режим ожидания работы не должен иметь место в периоды отдыха.

Никарагуа. Поскольку сверхурочная работа не может быть компенсирована, она может быть только оплачена.

Норвегия. Следует предоставить государствам-членам определенную свободу в принятии решений о том, в каких случаях и в какой степени компенсировать режим ожидания работы, имеющий место в периоды отдыха.

Перу. См. вопрос 47 б).

Польша. В соответствии с общепринятыми действующими национальными нормами.

Португалия. См. вопрос 47 а).

Словения. См. вопрос 47 а).

Южная Африка. Это положение носит слишком директивный характер.

Швейцария. См. вопрос 45.

Соединенные Штаты Америки. Следует предусмотреть, чтобы периоды отдыха были исключены из компенсируемого времени только в том случае, если работник полностью освобожден от всех обязанностей, а продолжительность нерабочего времени достаточна для того, чтобы работник мог эффективно использовать это время. В случае если предусмотрен сон в ночное время, – обеспечить разумные возможности для сна. Если такой отдых или сон прерваны, то эти перерывы следует учитывать как отработанные часы.

Уругвай. См. вопрос 47 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 7. ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама).

Нет: 6. HUP (Хорватия), BDA (Германия), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 2. CNI (Бразилия), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), MOP. См. вопрос 47 а).

BDA (Германия). См. вопрос 20.

SEV (Греция). См. вопрос 47 а).

JCC (Иордания). Продолжительность компенсационного периода отдыха должна быть такой же, как и продолжительность прерванного отдыха.

KEF (Республика Корея). См. вопрос 47 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). Это зависит от продолжительности периода отдыха.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. UNSITRAGUA (Гватемала).

Другие ответы: 4. JTUC-RENGO (Япония), СТМ (Мексика), CGTRAP (Португалия), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

FENATRAD (Бразилия). Компенсационные периоды отдыха могут быть заменены вознаграждением в соответствии с действующими ставками оплаты труда.

COSYGA и JOC (Габон). Компенсационные периоды отдыха имеют важное значение для охраны здоровья работника, особенно в случае ночного труда.

UNSTRAGUA (Гватемала). Если период отдыха был прерван режимом ожидания работы, то период ожидания работы должен рассматриваться как сверхурочное рабочее время и работник может сам делать выбор между компенсацией за сверхурочную работу и компенсационным периодом отдыха.

CGTRA (Гондурас). Это должно регулироваться как коллективным договором, так и Конвенцией.

UIL (Италия). См. вопрос 47 а).

СТМ (Мексика). Режим ожидания работы может оказаться весьма полезным в случае чрезвычайных обстоятельств, при условии, что он возникает нерегулярно и как исключительная мера.

CNV (Нидерланды). Минимум восемь часов в день.

CUT-A (Парагвай). См. вопрос 47 а).

CGTRAP (Португалия). См. вопрос 47 а).

PIT-CNT (Уругвай). См. вопрос 47 а).

d) *размеры, в которых периоды ожидания работы должны вознаграждаться в соответствии с обычными ставками оплаты труда или ставками за сверхурочную работу?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 43. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Индия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Саудовская Аравия, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 15. Австрия, Чешская Республика, Индонезия, Япония, Республика Корея, Малайзия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Испания, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 10. Бразилия, Колумбия, Гвинея, Непал, Новая Зеландия, Польша, Швейцария, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Комментарии

Аргентина. В противном случае необходимо обращаться к национальному законодательству.

Австрия. См. вопрос 47 б).

Бразилия. См. вопрос 9 а).

Китай. См. вопрос 47 б).

Колумбия. Применять соответствующие правовые положения. См. вопрос 6 с).

Египет. При условии, что этот вопрос будет оставлен на усмотрение сторон.

Греция. См. вопрос 47 а).

Гватемала (DPS). Следует применять обычные ставки оплаты труда при пропорциональном вычете стоимости питания и проживания.

Гватемала (UMT). В полтора раза выше обычных ставок оплаты труда.

Гватемала (ONAM). В два раза выше обычных ставок оплаты труда в нормальное рабочее время.

Гвинея. Периоды ожидания работы должны оплачиваться в соответствии со ставками за сверхурочную работу.

Индонезия. См. вопрос 47 а).

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 47 а).

Маврикий. В принципе, к периодам ожидания работы должны применяться обычные ставки оплаты труда, при условии, что нет иной договоренности между сторонами.

Марокко. Периоды ожидания работы должны оплачиваться в соответствии с обычными ставками оплаты труда.

Непал. Периоды ожидания в домашнем труде должны вознаграждаться в размере, эквивалентом определенной процентной доле от обычного вознаграждения, как это предусмотрено в контракте о работе по найму. Национальные законодательные акты должны обеспечить соблюдение этого положения.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии, вознаграждение за периоды ожидания работы подлежит согласованию между сторонами

Никарагуа. Кроме того, вопрос о режиме ожидания работы должен быть предварительно согласован между сторонами, а оплата осуществляется в соответствии с обычными ставками оплаты труда.

Норвегия. Вопрос о вознаграждении должен решаться путем заключения коллективных или индивидуальных соглашений.

Перу. См. вопрос 47 б).

Польша. В соответствии с общепринятыми действующими национальными нормами.

Португалия. См. вопрос 47 а).

Словения. См. вопрос 47 а).

Южная Африка. Премия должна устанавливаться в соответствии с национальным законодательством и нормативно-правовыми актами.

Испания. Необязательно, так как периоды ожидания работы должны оплачиваться по договоренности между сторонами.

Шри-Ланка. Периоды ожидания работы должны оплачиваться как нормальное рабочее время.

Швейцария. См. вопрос 45.

Тунис. Перед подписанием контракта стороны должны договориться о вознаграждении за периоды ожидания работы.

Соединенные Штаты Америки. Следует рекомендовать, чтобы периоды ожидания работы оплачивались в соответствии с той же нормативно-правовой базой, что и нормальное рабочее время. См. вопрос 47 с).

Уругвай. См. вопрос 47 а).

Боливарианская Республика Венесуэла. С учетом специфики периодов ожидания работы они должны оплачиваться в соответствии со ставками за сверхурочную работу.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 5. ANDI (Колумбия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания).

Нет: 9. HUP (Хорватия), BDA (Германия), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOR.

Другие ответы: 1. CNI (Бразилия).

Комментарии

CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), MOR. См. вопрос 47 а).

BDA (Германия). См. вопрос 20.

SEV (Греция). См. вопрос 47 а).

DPN APINDO (Индонезия). Подлежит согласованию между сторонами.

JCC (Иордания). Должны оплачиваться в соответствии со ставками оплаты труда за сверхурочную работу.

KEF (Республика Корея). См. вопрос 47 а).

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 119 UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 4. JTUC-RENGO (Япония), NTUC (Непал), CGTRAP (Португалия), PIT-CNT (Уругвай).

Комментарии

СТА (Аргентина). Они должны оплачиваться в соответствии со ставками за сверхурочную работу.

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). Все часы работы, превышающие согласованное в контракте рабочее время в неделю, должны оплачиваться в соответствии со ставками за сверхурочную работу.

BILS (Бангладеш). Вознаграждение должно зависеть от фактически отработанного времени. Более высокие ставки должны быть предусмотрены в отношении работы в ночное время и работы в особых случаях.

FENATRAD (Бразилия). Если от работника требуется работа сверх нормального рабочего времени, то периоды ожидания работы следует оплачивать в соответствии с обычными ставками оплаты труда с возможным увеличением.

CUT (Чили). Как это предусмотрено соответствующим трудовым законодательством.

CMTC (Коста-Рика). Периоды ожидания работы следует оплачивать как выполненную работу. Это поможет ограничить обращение к режиму ожидания работы теми случаями, когда это действительно необходимо.

UNSATRAGUA (Гватемала). Периоды ожидания работы следует оплачивать в соответствии с обычными ставками оплаты труда в том случае, если они имеют место в нормальное рабочее время, и в соответствии со ставками за сверхурочную работу, – если они имеют место в сверхурочное время.

CGTRA (Гондурас). Это может также регулироваться коллективным договором.

CGIL (Италия). Сверхурочное время в работе по дому контролировать сложно.

UIL (Италия). См. вопрос 47 а).

CTM (Мексика). Следует применять ставки за сверхурочную работу.

UNT (Мексика). Следует разработать специальный контракт о работе по найму, определяющий условия труда в режиме ожидания работы (например, перерывы для приема пищи и периоды ежедневного отдыха, приемлемые условия питания и безопасности).

CUT-A (Парагвай). См. вопрос 47 а).

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Периоды ожидания работы следует компенсировать как сверхурочную работу.

CGTRAP (Португалия). Периоды ожидания работы следует оплачивать в соответствии с обычными ставками или ставками за сверхурочную работу в зависимости от того, имеет ли место режим ожидания в нормальное рабочее время или в сверхурочное время.

CSTT (Того). Периоды ожидания работы следует оплачивать как сверхурочную работу.

PIT-CNT (Уругвай). См. вопрос 47 а).

В. 48 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что домашние работники, обязанности которых, как правило, должны выполняться в ночное время, должны пользоваться не менее благоприятными условиями и режимом, чем другие наемные работники, выполняющие свои обязанности в ночное время?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 51. Албания, Аргентина, Австралия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Гватемала, Гвинея, Индонезия, Италия, Латвия, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Перу, Польша, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 13. Бахрейн, Египет, Франция, Индия, Япония, Республика Корея, Ливан, Литва, Марокко, Парагвай, Катар, Сербия, Сирийская Арабская Республика.

Другие ответы: 7. Австрия, Бельгия, Китай, Греция, Новая Зеландия, Швейцария, Уругвай.

Комментарии

Австралия. В соответствии с национальными законами и нормативно-правовыми актами.

Австрия. В Австрии домашние работники, работающие в ночное время, в отличие от других категорий работников, не имеют права на медицинское обследование и перевод на работу в дневное время.

Бельгия. Домашние работники должны пользоваться не менее благоприятными условиями и режимом, чем другие работники сравнимой категории, выполняющие свои обязанности в ночное время. Сравнение с другими работниками не всегда уместно, в частности в тех случаях, когда к ночной работе применяются различные режимы.

Бразилия. В этом отношении бразильское законодательство не предусматривает для домашних работников такие же условия и режим, как для других категорий работников. Однако, поскольку положения, касающиеся работы в ночное время, направлены на защиту здоровья и благополучия работника, необходимо предусмотреть улучшения в этой области.

Китай. Это должно быть согласовано между сторонами.

Колумбия. Следует пояснить, что работники, занятые в дневное время, должны пользоваться не менее благоприятными условиями и режимом, чем работники, занятые в ночное время. Следует предусмотреть дополнительную оплату.

Чешская Республика. См. вопросы 46 и 63.

Египет. Условия и режим не должны быть такими же, как у работников других категорий, поскольку домашние работники в отличие от других работников часто живут и работают в одном и том же месте.

Франция. См. вопрос 6 с).

Греция. Возможное регулирование должно учитывать национальное законодательство и судебную практику, специфику труда домашних работников и влияние работы в ночное время на человеческий организм.

Гватемала (DPS). Да.

Гватемала (UMT). Условия и режим работы должны быть более благоприятными, поскольку работа выполняется в ночное время.

Индия. Должностные требования к различным категориям работников, выполняющих свои трудовые обязанности в ночное время, отличаются.

Индонезия. Могут предоставляться дополнительное калорийное питание и питье.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Положение не вполне ясно. Что касается работы в ночное время, то сопоставимым категориям наемных работников не предоставляются одинаковые условия и режим, поэтому сравнивать домашних работников с наемными работниками других категорий было бы в целом невозможно.

Ливан. Домашних работников, выполняющих свои обязанности в домашнем хозяйстве, нельзя сравнивать с другими работниками, работающими в коммерческих или промышленных компаниях или, например, на шахтах.

Литва. Это должно быть предметом договоренности.

Марокко. В силу специфики труда домашних работников.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии все наемные работники имеют одинаковые права независимо от того, работают они в ночное или в дневное время.

Норвегия. Однако может потребоваться определенная доработка, например, в отношении определения понятия «ночное время».

Панама. Домашним работникам должны предоставляться такие же гарантии достойного труда, как и другим работникам. Было бы полезно включить некоторые замечания, касающиеся рисков, связанных с работой в ночное время, с тем чтобы изучить возможность предоставления больших гарантий работникам, выполняющим свои обязанности в ночное время. Это касается, например, риска развития рака груди. В этой связи, следует принять меры по уменьшению продолжительности рабочего времени (в день, неделю и в год) и снижению пенсионного возраста для работников, выполняющих свои обязанности в ночное время, в зависимости от вида экономической деятельности. Вознаграждение домашних работников, выполняющих свои обязанности в ночное время, должно быть выше, чем домашних работников, выполняющих свои обязанности в дневное время.

Португалия. Однако следует принимать во внимание специфику труда домашних работников, особенно тех, кто проживает по месту работы, и которых нельзя сравнивать с другими работниками, выполняющими свои обязанности в ночное время.

Швейцария. См. вопрос 45.

Боливарианская Республика Венесуэла. Поскольку обычно на домашних работников не распространяются соответствующие положения общего трудового права и они не получают компенсации за работу в ночное время.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 6. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 11. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), BDA (Германия), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это вопрос следует оставить на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). На практике это будет лишено всякого смысла.

EK, KT и VTML (Финляндия). Домашняя работа в ночное время отличается от работы в других отраслях.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

KEF (Республика Корея). Условия работы в ночное время должны быть согласованы между сторонами.

NHO (Норвегия). Права и компетенции работников, выполняющих свои обязанности в ночное время, могут базироваться на абсолютно иных условиях занятости по сравнению с теми, которые имеют место в домашнем хозяйстве. Неясен термин «не менее благоприятные», как и то, какие сроки и условия имеются в виду.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

MOP. Неясно, какими могут быть права и льготы других работников, выполняющих свои обязанности в ночное время, которые должны быть гарантированы домашним работникам, поскольку существуют огромные различия между государствами, а также между различными группами работников, и кто будет принимать решение об их применении. Некоторые права не могут применяться к домашним работникам, например, надбавки за питание или право на оплачиваемый проезд для домашних работников, проживающих по месту работы. Неясен термин «не менее благоприятные», а также то, какие условия и режим имеются в виду. Сравнение не должно привести к возникновению льгот за превышение законного минимума (например, путем применения положений коллективных соглашений). Понятия дополнительных факторов риска и неспособности выполнять обязанности в ночное время, лежащие в основе некоторых прав, могут оказаться неприменимыми по отношению к домашней работе.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКАВА (Финляндия), САК (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CUT (Чили), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. JTUC-RENGO (Япония), NTUF (Шри-Ланка).

Комментарии

ВАК (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

CUT (Чили). В Чили не существует работы в ночное время.

COSYGA и JOC (Габон). Для того чтобы избежать любой формы дискриминации.

UIL (Италия). Роль социальных партнеров в разработке специальных нормативно-правовых актов, касающихся рабочего времени и заработной платы, чрезвычайно важна.

СТМ (Мексика). Это должно быть гарантировано конвенцией.

CGTRAP (Португалия). Это положение должно быть включено в конвенцию.

NTUF (Шри-Ланка). Вызывает сомнение тот факт, могут ли быть предоставлены домашним работникам, выполняющим свои обязанности в ночное время, те же условия и права, предоставляемые другим наемным работникам, выполняющим свои обязанности в ночное время.

В. 49 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что национальные законы и нормативные правовые акты или коллективные соглашения должны обеспечивать, чтобы текущие потребности домашних хозяйств не использовались в качестве предлога, чтобы лишить домашнего работника ежедневного или еженедельного отдыха?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71.

Да: 63. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Мозамбик, Мьянма, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Япония, Республика Корея, Марокко, Непал.

Другие ответы: 4. Гватемала, Новая Зеландия, Швеция, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Ежедневный или еженедельный отдых домашних работников может быть прерван только при возникновении форс-мажорных обстоятельств, как это предусмотрено соответствующим законодательством.

Бразилия. Периоды отдыха имеют важнейшее значение для обеспечения безопасных условий труда.

Канада. Признавая при этом, что могут возникнуть чрезвычайные ситуации.

Колумбия. Предоставление работникам оплачиваемого еженедельного отдыха по воскресеньям и государственным праздникам, в том случае если они работают семь дней в неделю, является обязательным. Следовало бы четко определить это положение в целях предотвращения возможных трудовых споров.

Хорватия. Это должно быть включено в Конвенцию и конкретизировано в Рекомендации, с подробным описанием различных ситуаций и «текущих потребностей».

Чешская Республика. См. вопросы 46 и 63.

Сальвадор. Для того чтобы избежать злоупотреблений в договоренностях о режиме ожидания работы.

Греция. Однако необходимо предусмотреть возможные исключения.

Гватемала (DPS). Нет, работник осознает необходимость адаптации к потребностям домашнего хозяйства и идет на это, вступая в трудовые отношения.

Гватемала (UMT и ONAM). Домашний работник имеет право на еженедельный отдых, как и любой другой работник.

Индия. Если в силу настоятельной необходимости или чрезвычайных обстоятельств возникает потребность в сверхурочной работе, то она должна адекватно компенсироваться как дополнительной оплатой, так и компенсационным периодом отдыха.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Виды домашнего труда столь различны, что одинаковое их единообразное регулирование некорректно.

Марокко. Ежедневный и еженедельный отдых может быть перенесен на другой день, если это оправдано потребностями домашнего хозяйства.

Мозамбик. Установление пределов рабочего времени играет важную роль в предотвращении этой ситуации.

Непал. В рекомендации следует предусмотреть, что, с учетом текущих потребностей домашнего хозяйства, ежедневный или еженедельный отдых домашнего работника может быть прерван, при условии, что ему будут предоставлены компенсационный период отдыха и финансовая компенсация за прерванное время отдыха.

Новая Зеландия. В соответствии с законодательством Новой Зеландии, предоставление перерывов для отдыха и приема пищи является обязательным.

Португалия. Должно быть включено в конвенцию.

Испания. При условии, что будет дано определение термина «текущие потребности».

Швеция. Возможно, здесь потребуются применение специальных норм, и, однако, установление минимального уровня защиты имеет жизненно важное значение.

Швейцария. См. вопрос 45.

Боливарианская Республика Венесуэла. Как правило, не существует нормативно-правовых положений, предоставляющих домашним работникам достаточно времени для общения с семьей или проведении досуга.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 17.

Да: 9. ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 7. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), BDA (Германия), SEV (Греция), KEF (Республика Корея), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 1. ННО (Норвегия).

Комментарии

CNI (Бразилия). Этот вопрос должен быть оставлен на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). Достаточно просто установить и обеспечить правовой санкцией выходной день на национальном уровне.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

SEV (Греция). Представляется, что предпочтительней было бы предусмотреть четкое положение.

JCC (Иордания). Однако следует принимать во внимание семейные обстоятельства.

ННО (Норвегия). Должна оставаться возможность для урегулирования ситуаций, связанных со срочными и непредвидимыми потребностями в работе, например, в случае болезни или чрезвычайного происшествия, как это имеет место в любом обычном случае, когда требуется выполнение сверхурочной работы.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

MOP. По-видимому, правильнее было бы включить прямое требование в отношении предоставления определенного периода отдыха с правом покидать дом (см. вопрос 21) Потребности домашнего хозяйства иногда могут препятствовать использованию запланированного отдыха (например, в случае болезни домовладельца). Неясно, следует ли эти потребности включать в ту или иную норму.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), СТ (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика),

CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 3. COSYGA (Габон), JOC (Габон), СТМ (Мексика).

Комментарии

BAK (Австрия). См. вопрос 39.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

FENATRAD (Бразилия). Чтобы гарантировать работникам возможность воспользоваться своим ежедневным и еженедельным отдыхом.

CGTRA (Колумбия). По этой причине следует четко установить обязанности работника и периоды для отдыха.

СМТС (Коста-Рика). Должно быть включено в контракт о работе по найму.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 20.

COSYGA и JOC (Габон). Следует предусмотреть, что работодатели не могут лишать работников их ежедневного и еженедельного отдыха без предварительного уведомления за два дня.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Домашние работники должны иметь период отдыха, который может быть прерван, только в том случае если это согласовано между сторонами и если работник дает на это свое согласие. Основной аргумент в пользу периодов отдыха заключается в том, что работник освобождается от усталости, накопившейся в течение рабочего дня.

СТМ (Мексика). Это должно быть гарантировано конвенцией.

CGTRAP (Португалия). За исключением чрезвычайных обстоятельств.

В. 50 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены должны надлежащим образом рассмотреть вопрос об установлении фиксированного периода ежедневного или еженедельного отдыха, а также компенсационного отдыха и дополнительных выплат в случае нарушения этого положения?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 70.

Да: 53. Албания, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма,

Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 8. Коста-Рика, Чешская Республика, Франция, Япония, Маврикий, Нидерланды, Швеция, Тунис.

Другие ответы: 9. Аргентина, Австралия, Колумбия, Непал, Новая Зеландия, Саудовская Аравия, Словения, Швейцария, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Албания. Это должно быть оговорено в контракте о работе по найму.

Аргентина. Принимая во внимание специфику работы, стороны могут договориться о предоставлении 36-часового еженедельного отдыха и дополнительной оплаты в случае нарушения этой договоренности.

Австралия. Вопрос неясен. Если он заключается в том, чтобы выяснить, должен ли быть установлен фиксированный день недели в качестве дня отдыха для домашних работников, а работа, добровольно выполненная работником в этот установленный день отдыха, будет компенсирована либо а) предоставлением компенсационного периода отдыха во время, согласованное между работодателем и работником, либо б) дополнительной оплатой, то это положение следует поддержать. В противном случае, Австралия в настоящее время не может сделать какие-либо комментарии.

Многонациональное Государство Боливия. Стороны могут поменять день, установленный в качестве выходного дня.

Бразилия. В Бразилии предпочтительным днем еженедельного отдыха является воскресенье. Если работники выполняют свои трудовые обязанности в этот день и если не предусмотрен компенсационный период отдыха в какой-либо другой день недели, то они имеют право на оплату труда в двойном размере.

Колумбия. Как предусмотрено национальным законодательством.

Коста-Рика. День для еженедельного отдыха должен оговариваться в контракте о работе по найму. Дополнительные выплаты за работу, выполняемую в день отдыха, должны быть определены в рекомендации.

Хорватия. Это должно быть предусмотрено конвенцией.

Эквадор, Латвия. Хотя государство-член должно принять специальную норму об установлении фиксированного дня недели для отдыха и обеспечить ее выполнение, выбор и определение этого дня должны быть оставлены на усмотрение сторон контракта о работе по найму.

Греция. Должны быть определены возможные исключения, удовлетворяющие условиям безопасности и гигиены труда.

Гватемала (УМТ). Да, любой день недели, даже если это не суббота или воскресенье. Еженедельный отдых не должен оплачиваться, поскольку он предназначен для поддержания психического и физического здоровья работника.

Гватемала (ОНАМ). Должно быть два еженедельных дня отдыха. Если работник выполняет свои трудовые обязанности в эти дни, то они должны оплачиваться в двойном размере, чтобы не допустить злоупотреблений со стороны работодателя.

Индонезия. Период отдыха должен быть оговорен между сторонами.

Япония. См. вопрос 35.

Латвия. Хотя государства-члены должны устанавливать принцип, предусматривающий предоставление фиксированного дня недели для отдыха, и обеспечивать его выполнение, выбор и определение этого дня должны быть прерогативой сторон контракта о работе по найму.

Ливан. Предоставление еженедельного отдыха должно быть согласовано сторонами, подписавшими контракт.

Малайзия. Определение этого дня должно быть оставлено на усмотрение сторон контракта о работе по найму.

Маврикий. Характер труда домашних работников может затруднить установление фиксированного дня отдыха.

Непал. Вопрос об определении фиксированного дня отдыха следует оставить на усмотрение работодателя и домашнего работника. Государства-члены должны надлежащим образом рассмотреть вопрос о принятии правовой нормы, касающейся предоставления компенсационного периода отдыха и компенсационных дополнительных платежей в случае нарушения положения о фиксированном дне отдыха.

Нидерланды. Это должно решаться на основе договоренности между работодателем и наемным работником.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии не существует требования об установлении фиксированного дня еженедельного отдыха.

Никарагуа. Это должно быть включено в письменный контракт о работе по найму.

Норвегия. Однако вопрос о платежах в случае нарушения этого положения должен быть согласован в коллективном и индивидуальном соглашениях.

Перу. Однако это должно быть включено в конвенцию.

Польша. Этот день не следует устанавливать в нормативно-правовом акте, однако он должен быть в обязательном порядке согласован между работодателем и наемным работником с сохранением возможности его отмены в случае возникновения неотложных потребностей в домашнем хозяйстве, при условии предоставления дня отдыха в какой-либо другой день.

Португалия. Этот важный вопрос может быть включен в конвенцию.

Саудовская Аравия. В рекомендации может быть предусмотрен компенсационный период отдыха без дополнительной оплаты.

Словения. Установление фиксированного дня для еженедельного отдыха нецелесообразно. Однако, в случае непредоставления согласованного периода отдыха, должны быть предоставлены непрерывный 24-часовой отдых, компенсационный отдых и дополнительная оплата.

Шри-Ланка. Работодатель и работник должны договориться о дне отдыха и включить его в условия найма.

Швеция. Если это возможно, свободное время должно включать определенный период времени в течение недели, однако следует обеспечить гибкость в этом вопросе.

Швейцария. См. вопрос 45.

Тунис. Стороны должны договориться о дне отдыха и компенсационном периоде отдыха в случае нарушения этого положения.

Соединенные Штаты Америки. Следует рекомендовать, чтобы домашним работникам было предоставлено право на один и тот же фиксированный день отдыха, а в случае ущемления этого права - компенсационный период отдыха и дополнительная оплата, точно также как это имеет место в отношении работников формального сектора экономики.

Уругвай. См. вопрос 23.

Боливарианская Республика Венесуэла. Некоторые общие положения, как это применяется ко всем работникам.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 5. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 10. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), BDA (Германия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно быть оставлено на усмотрение каждого государства-члена.

ANDI (Колумбия). Ежедневный отдых должен быть твердо установлен. По договоренности сторон может быть предусмотрено положение, устанавливающее какой-либо день для еженедельного отдыха.

HUP (Хорватия). Учитывая специфику труда домашних работников, день еженедельного отдыха должен быть согласован между домашним работником и работодателем.

EK, KT и VTML (Финляндия). Отдых, выходные и праздничные дни должны быть оговорены в контракте о работе по найму.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

DPN APINDO (Индонезия). По договоренности между сторонами.

JCC (Иордания). Выполнение рабочих обязанностей в семье связано со специфическими условиями, которые и определяют подходящий день отдыха.

KEF (Республика Корея). Эти вопросы должны быть оговорены между сторонами.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). Применение этого положения должно быть гибким.

MOR. В каждом случае вопрос о еженедельном дне отдыха должен быть оговорен между сторонами. Это позволит домашним работникам самим выбрать день отдыха, например, по религиозным соображениям, с учетом интересов меньшинств или веры. Следует заранее тщательно учесть все возможные общественные, социальные и экономические последствия. Невозможно установить единый выходной день в том случае, если требуется круглосуточное обслуживание (например, личная охрана, медицинский уход). Представляется, что лучше потребовать определенный период еженедельного отдыха и затем договориться о конкретном времени. Если не придерживаться этой точки зрения, то еженедельный день отдыха в любом случае может быть установлен только после консультации с социальными партнерами.

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 116. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-К (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ

(Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 4. UGTE (Эквадор), СТМ (Мексика), CNV (Нидерланды), FEDUSA (Южная Африка).

Другие ответы: 2. JTUC-RENGO (Япония), ССОО (Испания).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Да. Однако, хотя государства-члены должны установить фиксированный день недели для отдыха и обеспечить соблюдение этого положения, выбор и установление этого дня должны быть оставлены на усмотрение сторон контракта о работе по найму.

СТА (Аргентина). Фиксированный день отдыха позволяет работнику проводить досуг, работать с личными бумагами или обратиться к врачу.

BAK (Австрия). Ввиду особой значимости компенсационного периода отдыха для работы в частных домашних хозяйствах это понятие должно быть включено в конвенцию.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

COB и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Фиксированный день отдыха может быть изменен по договоренности между сторонами.

ONSL (Буркина-Фасо). Однако выбор этого дня должен быть оставлен на усмотрение сторон в контракте.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Необходимо создать механизм, позволяющий обеспечить гибкость (замену фиксированного дня отдыха на другой день в том случае, если это устраивает работника).

СМТС (Коста-Рика). Однако должна быть предоставлена возможность поменять этот день в случае возникновения непредвиденных обстоятельств.

СТРН (Коста-Рика). Это должно быть установлено законом.

DGB (Германия). Должен быть гарантирован один еженедельный день отдыха. Конкретные дни должны быть согласованы между работодателем и работником.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Однако это может зависеть от условий, согласованных между сторонами, и/или местных видов использования. Эти условия должны быть оговорены в контракте о работе по найму, и вся работа, выполненная сверх фиксированных дней, должна рассматриваться как сверхурочная, причем работник может сам сделать выбор между компенсацией за сверхурочную работу и компенсационным периодом отдыха.

CGTRA (Гондурас). Рекомендация может предложить, какой день подходит для еженедельного отдыха.

CROC (Мексика). Однако установить этот день должен работник.

СТМ (Мексика). Это должно быть установлено конвенцией.

UNT (Мексика). Необходим как компенсационный период отдыха, так и дополнительная оплата наличными, поскольку работа, выполнение которой требуется в нарушение этого положения, как правило, влечет за собой дополнительные обязанности (например, уход за детьми или больными людьми или приготовление пищи для семейных мероприятий).

CNV (Нидерланды). Однако должен быть предусмотрен, по крайней мере, один свободный день для отдыха в неделю.

FNV (Нидерланды). Наравне с другими работниками.

CNT (Нигер). Однако определение дня для еженедельного отдыха должно быть оставлено на усмотрение сторон.

CGTRAP (Португалия). Это положение должно быть включено в конвенцию.

FEDUSA (Южная Африка). День отдыха должен быть оговорен между работодателем и работником, поскольку потребности могут измениться. Однако фиксированный день отдыха может быть рекомендован.

ССОО (Испания). Королевский указ 1424/85 предусматривает, что домашние работники имеют право на 36-часовой еженедельный отдых, включающий, по крайней мере, 24-часовой непрерывный отдых.

NTUF (Шри-Ланка). День отдыха должен быть оговорен между сторонами.

UGTT (Тунис). Однако выбор и установление дня для еженедельного отдыха должно быть оставлено на усмотрение сторон.

PIT-CNT (Уругвай). Еженедельный отдых должен состоять из 36-ти часового непрерывного отдыха в дни, оговоренные между сторонами; в случае нарушения этого принципа, работники должны получить вознаграждение в соответствии со ставками за сверхурочную работу.

В. 51 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что нельзя требовать от домашних работников оставаться в домашнем хозяйстве в течение их ежегодного отпуска, и что время, потраченное на сопровождение членов домашнего хозяйства в течение каникул, не считается ежегодным отпуском?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 70.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Индия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 6. Китай, Индонезия, Япония, Республика Корея, Малайзия, Южная Африка.

Другие ответы: 4. Гвинея, Новая Зеландия, Саудовская Аравия, Швейцария.

Комментарии

Аргентина. Ежегодный отпуск является правом работников, и они должны проводить его так, как пожелают.

Многонациональное Государство Боливия. Однако если работник сопровождает работодателя в течение каникул и при этом не работает, то этот период должен рассматриваться как ежегодный отпуск.

Бразилия. Ежегодный отпуск должен представлять собой период отдыха, во время которого работник не должен выполнять никаких распоряжений работодателя.

Китай. Нормативные акты, касающиеся отдыха и ежегодного отпуска, должны соответствовать национальному законодательству.

Колумбия. Работники имеют право на выбор места, где они хотели бы провести свой отпуск.

Хорватия. Это должно быть оговорено в контракте о найме на работу.

Египет. Время, потраченное на сопровождение членов домашнего хозяйства в течение каникул, рассматривается как рабочее время.

Гватемала (ОНАМ). Работники не должны быть обязаны оставаться в домашнем хозяйстве работодателя в течение своего ежегодного отпуска. Однако, если они все же остаются, то работодатель не должен заставлять его/ее работать. Если они выполняют работы, они должны получать дополнительную оплату за свой труд, а этот период – рассматриваться как ежегодный отпуск, точно так же как и для любых других работников.

Гвинея. Социально-культурные реалии в Гвинее не благоприятствуют предоставлению домашним работникам ежегодного отпуска.

Сальвадор. Чтобы избежать путаницы, которая может привести к злоупотреблениям.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Этот вопрос должен быть оставлен на усмотрение сторон с тем, чтобы можно было учесть специфические особенности каждого вида работы.

Мозамбик. Работники должны иметь право проводить свой ежегодный отпуск в месте своей работы.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии работник сам решает, как ему проводить свой отпуск; однако, любое время, проведенное на работе, не рассматривается как отпуск.

Никарагуа. Домашние работники обычно не берут отпуск и не рассматривают отпуск в качестве одного из своих прав. Работодатели используют эту ситуацию в своих целях.

Норвегия. Вопрос о том, рассматривать ли в качестве ежегодного отпуска время, потраченное на сопровождение членов домашнего хозяйства в течение отпуска, следует оставить для согласования между работодателем и работником.

Перу. См. вопрос 50. Любая работа, выполняемая в период ежегодного отпуска, должна регулироваться соответствующими положениями национального законодательства.

Польша. Время отпуска, проведенное работником по его собственному желанию в домашнем хозяйстве (без выполнения работы), должно рассматриваться как ежегодный отпуск.

Португалия. Однако часто у работников нет возможности проводить свой ежегодный отпуск за пределами домашнего хозяйства работодателя, и не всегда сопровождение работодателя на отдыхе означает работу.

Саудовская Аравия. Первую часть этого вопроса невозможно применить к домашним работникам, работающим по контракту в некоторых государствах, так как это противоречит определенным ценностям. Вторая часть вопроса является приемлемой, поскольку это необходимо для защиты права работника на ежегодный отпуск.

Южная Африка. Это положение носит слишком директивный характер.

Швейцария. См. вопрос 45.

Тунис. Это необходимо, чтобы позволить работникам воспользоваться своим ежегодным отпуском.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 6. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Нет: 6. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), BDA (Германия), KEF (Республика Корея), EFC (Шри-Ланка).

Другие ответы: 4. HUP (Хорватия), SEV (Греция), JCC (Иордания), MOP.

Комментарии

ANDI (Колумбия). В документе может быть предусмотрено, что часть ежегодного отпуска должна быть проведена за пределами домашнего хозяйства работодателя.

HUP (Хорватия). Возможно, было бы целесообразнее рассматривать право на отсутствие вместе с вопросом 21, в одном разделе.

EK, KT и VTML (Финляндия). См. вопрос 50.

BDA (Германия). См. вопрос 20.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). Согласно договоренности между сторонами.

KEF (Республика Корея). Вопросы о ежегодном отпуске должны решаться на основе договоренности между сторонами.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 20.

UPS (Швейцария). Однако положения должны оставаться гибкими.

MOP. Это важный вопрос для дальнейшего обсуждения. Возможно, было бы целесообразнее рассматривать вопросы, касающиеся прав на отсутствие в домохозяйстве (см. вопрос 21) совместно в одном разделе акта.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CTA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. СМТС (Коста-Рика), JTUC-RENGO (Япония).

Комментарии

СТА (Аргентина). Ежегодный отпуск подразумевает, что человек может свободно и в полном объеме распоряжаться своим собственным временем без каких-либо требований, предъявляемых работодателем.

ВАК (Австрия). Только свободный выбор места проведения ежегодного отпуска обеспечивает полное восстановление сил работника после работы. В виду того, что возможность провести отпуск за пределами домашнего хозяйства зависит от финансовых возможностей, должна быть предусмотрена надбавка к ежегодному отпуску.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

СОВ и FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия). Однако если работник сопровождает работодателя в течение каникул и при этом не работает, то этот период следует рассматривать как ежегодный отпуск.

FS (Бразилия). Продолжительность ежегодного отпуска и соответствующее вознаграждение домашних работников должны быть такими же, как и у других категорий наемных работников.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Если у них нет иного места, куда бы они могли поехать, то им должно быть предоставлено право оставаться в домашнем хозяйстве в то время, когда семья работодателя покидает домашнее хозяйство. Также, должно быть четко установлено, что в то время, когда члены домашнего хозяйства находятся на каникулах, работники остаются при исполнении своих служебных обязанностей и должны получать вознаграждение, поскольку они продолжают выполнять свои обязанности по дому и не находятся в отпуске.

CGTRA (Колумбия). Регулирование вопросов, связанных с ежегодным отпуском домашних работников должно быть таким же, как и в отношении остальных наемных работников.

CUT (Колумбия). При условии, что они имеют возможность отправиться в какое-либо иное место.

СМТС (Коста-Рика). Это должно зависеть от положения работников, поскольку у некоторых из них нет иного места, где они могли бы остановиться, помимо домохозяйства работодателя. В этих условиях им должно быть разрешено покинуть домашнее хозяйство и возвращаться в него в любое удобное для них время, при этом они должны информировать работодателя о своих передвижениях.

COSYGA и JOC (Габон). Время, в течение которого работники сопровождают своих работодателей в течение каникул, должно рассматриваться как сверхурочная работа.

CNTG (Гвинея). Они должны использовать свой ежегодный отпуск в полном объеме.

CGTRA (Гондурас). Если только работник не принимает такого решения. Время, потраченное на сопровождение членов домашнего хозяйства во время каникул, не должно рассматриваться как ежегодный отпуск, поскольку работники предоставляют свои услуги и подчиняются работодателям.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Индонезия). Работники имеют право выбирать место и способ проведения своего отпуска.

CROC (Мексика). Ежегодный отпуск предоставляется для того, чтобы работник мог им воспользоваться.

СТМ (Мексика). Это должно быть гарантировано конвенцией.

CS (Панама). Это должно регулироваться, так как работникам- мигрантам, не имеющим возможности для поездки в собственные страны, не предоставляются периоды отдыха и ежегодный отпуск в виду того, что зачастую им просто некуда поехать.

CUT-A (Парагвай). Это должно быть отражено в конвенции.

CGTRAP (Португалия). Однако следует учитывать тот факт, что у домашнего работника нет возможности многократно пользоваться своим ежегодным отпуском за пределами домашнего хозяйства работодателя.

FEDUSA (Южная Африка). Это положение должно быть включено в конвенцию.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Это положение должно быть включено в конвенцию. См. вопрос 21.

PIT-CNT (Уругвай). Домашние работники, как и все другие наемные работники, имеют право на то, чтобы провести свой ежегодный отпуск за пределами домашнего хозяйства работодателя.

В. 52 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в случае прекращения занятости домашние работники, проживающие в помещениях, предоставляемых работодателем, должны получать:*

- a) уведомление, направляемое за достаточно продолжительный период времени, в течение которого они могут проживать в доме работодателя;*
- b) разумный период свободного оплачиваемого времени в течение срока действия уведомления, чтобы они могли найти новую работу?*

a) уведомление, направляемое за достаточно продолжительный период времени, в течение которого они могут проживать в доме работодателя;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 34. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Хорватия, Кипр, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Оман, Панама, Катар, Словения, Южная Африка, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Уругвай, Йемен.

Нет: 27. Австрия, Бахрейн, Бразилия, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Италия, Япония, Республика Корея, Малайзия, Мексика, Нидерланды, Никарагуа, Парагвай, Перу, Польша, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Швеция, Швейцария, Объединенные Арабские Эмираты, Боливарианская Республика Венесуэла.

Другие ответы: 6. Гватемала, Новая Зеландия, Норвегия, Португалия, Испания, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Бразилия. В Бразилии если прекращение трудовых отношений происходит не по веским основаниям, то работники имеют право на получение уведомления за 30 дней или оплаты вместо уведомления. Если работник работает в течение срока действия уведомления, то этот период считается достаточным, чтобы найти новое место жилья. В случае оплаты вместо уведомления, работник не работает, а выходное пособие должно быть выплачено в течение 10 дней с момента направления уведомления. Срок от 10 до 30 дней является достаточным для того, чтобы работник смог переехать.

Чили. Этот вопрос должен регулироваться национальным законодательством.

Китай. Должны соблюдаться условия уведомления, предусмотренные в контракте.

Колумбия. Срок действия уведомления, установленный законом, является достаточным.

Коста-Рика. Срок действия уведомления должен быть твердо установлен и не подлежит продлению. В течение этого срока работник может заниматься поисками новой работы и нового жилья.

Египет. Однако срок действия уведомления должен быть достаточным для того, чтобы адаптироваться к такой ситуации.

Сальвадор. Это не следует включать в качестве общего положения. Однако в рекомендации должны быть предусмотрены некоторые исключения.

Финляндия. Как правило, срок действия уведомления для освобождения помещения, предоставляемого работодателем, должен быть больше, чем срок действия уведомления о прекращении действия контракта о работе по найму. Любые необходимые исключения должны быть предусмотрены в национальном законодательстве.

Греция. Это необходимо в силу зависимости работника от домашнего хозяйства работодателя.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT). Да, срок действия уведомления должен быть разумным и составлять от трех до восьми дней.

Гватемала (ONAM). Если вопрос о прекращении действия контракта согласован между обеими сторонами, то работнику должно быть предоставлено время, от трех дней до одной недели, для того, чтобы он смог найти новое жилье. Питание в эти сроки работнику не должно предоставляться.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Хотя и важно предусмотреть, чтобы работник получал уведомление достаточно заблаговременно и чтобы период поисков нового места трудоустройства был достаточно длительным, предоставление нерабочего оплачиваемого времени может стать непомерным бременем для работодателя.

Маврикий. За исключением случаев серьезных нарушений дисциплины или каких-либо проступков.

Черногория. Многие домашние работники зависят от своих работодателей в силу того, что они проживают в его домашнем хозяйстве.

Нидерланды. Этот вопрос следует оставить на усмотрение сторон.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии законодательство в области занятости не предусматривает конкретных сроков действия уведомлений.

Никарагуа. В Никарагуа Трудовой кодекс предусматривает, что срок действия уведомления должен составлять 15 дней. Этот срок считается достаточным для того, чтобы работодатель мог найти нового работника, а работник – переехать.

Норвегия. Это может уменьшить зависимость работника от работодателя, поскольку облегчает ему поиск нового работодателя, однако такая мера, по-видимому, является слишком широкой.

Польша. В случае прекращения действия контракта без предоставления срока уведомления (как это предусмотрено национальным законодательством) работник должен иметь право продолжать жить в помещении, предоставленном работодателем, в течение непродолжительного периода времени (от трех до пяти дней), однако не дольше, чем это необходимо для того, чтобы найти новое место проживания.

Португалия. Предоставление работникам возможности дальнейшего проживания в доме работодателей может иметь смысл только в тех случаях, когда работодатели направляют предварительное уведомление о прекращении действия контракта. Если действие контракта прекращается вследствие истечения срока его действия или на обоснованном основании, то не следует предоставлять никаких продолжительных периодов действия уведомления. В Португалии работникам, работающим на условиях срочного контракта, предоставляются три дня для того, чтобы они могли покинуть домашнее хозяйство в случае истечения срока действия контракта. Это положение может оказаться полезным для тех стран, которые разрешают работодателям направлять предварительное уведомление о прекращении действия контракта, что не относится к Португалии.

Словения. Необходим разумный срок действия уведомления.

Испания. Можно установить, что работники не должны немедленно терять право на проживание в тех случаях, когда действие контракта о работе по найму истекает вечером или ночью, за исключением случаев, когда действие контракта прекращается в силу серьезных нарушений со стороны работника.

Шри-Ланка. Если соответствующее уведомление не было направлено, то вместо предоставления жилья рекомендуется произвести дополнительные выплаты.

Швеция. Это должно быть предметом договоренности между сторонами контракта.

Швейцария. Это должно определяться с учетом продолжительности работы.

Таиланд. При условии согласия работодателя на предоставление такого продолжительного периода.

Тунис. Это особенно важно для домашних работников-мигрантов.

Соединенные Штаты Америки. Следует предусмотреть, чтобы домашним работникам предоставлялись такое же уведомление о прекращении действия контракта, такие же компенсационные выплаты, связанные с прекращением трудовых отношений, и такое же право продолжать жить в доме работодателя, как и наемным работникам формального сектора экономики, проживающим в помещениях, предоставляемых работодателями.

Боливарианская Республика Венесуэла. Это нецелесообразно в силу личного характера домашнего труда.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 14.

Да: 2. CNI (Бразилия), ESEE (Греция).

Нет: 10. ANDI (Колумбия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 2. SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия).

Комментарии

ESEE (Греция). Следует применять это положение, если это возможно.

SEV (Греция). Наемные работники и их работодатели должны иметь одинаковые права, касающиеся прекращения трудовых отношений или увольнения с работы, если не оговорено иное.

DPN APINDO (Индонезия). Это зависит от оснований прекращения действия контракта.

KEF (Республика Корея). Это окажется чрезмерным бременем для работодателей.

UPS (Швейцария). Только в случае очень непродолжительного срока действия уведомления.

NHO (Норвегия), MOP. Домашние работники и их работодатели должны иметь одинаковые права, касающиеся прекращения трудовых отношений/увольнения с работы, т.е. такие же, как и другие работники, если нет оснований для иного обращения. Право на равное обращение включает, в зависимости от национальной практики, право на определенный срок предусмотренного уведомления, в течение которого применяются условия контракта (включая предоставление жилья); и права работодателя выплатить компенсацию за срок действия уведомления, включая долю расходов на жилье. В случае проступков работника право – немедленно прекратить действие контракта, выдворить его из дома и прервать трудовые отношения; и, в случае увольнения, если работник не отработал срок действия уведомления, оговоренный в контракте, – право работодателя вычесть эту часть из денег, причитающихся работнику (если это не противоречит национальному законодательству).

UPS (Швейцария). Лишь в случаях, когда предусмотрен весьма непродолжительный срок действия уведомления.

MOP. Домашние работники и их работодатели должны пользоваться теми же правами при прекращении трудовых отношений или увольнении по собственному желанию работника, что и другие наемные работники, если нет причин применять иную практику обращения. Право на равное обращение, в зависимости от национальной практики, включает право на установленные периоды действия уведомления, в течение которых действуют условия контракта (в том числе действующее соглашение относительно право на проживание) и право на получение компенсации от работодателя в период действия уведомления, включая часть оплаты за проживание. В случаях проступков работника право на равенство обращения включает право на немедленное прекращение трудовых отношений с этим работником и выдворение его/ее из жилого помещения работодателя и лишение его/ее работы, а также, в случае увольнения работника по собственному желанию, когда работник не отработал своего предусмотренного контрактом срока уведомления, это право включает также право работодателя вычесть соответствующую сумму из причитающегося работнику вознаграждения (если это не противоречит национальному законодательству). Продолжительный срок действия уведомления совершенно неуместен в ситуациях, когда прекращение трудовых отношений связано с опасениями, вызванными ненадлежащим уходом за ребенком или престарелым человеком, или в случае воровства или ненадлежащего поведения, например, избия ребенка. Кроме того, продолжительный срок действия уведомления сильно затрудняет найм на работу нового работника, который также будет проживать по месту работы.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 118. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. FENATRAD (Бразилия), CROC (Мексика).

Другие ответы: 4. CMTC (Коста-Рика), COSYGA (Габон), JOC (Габон), CTM (Мексика).

Комментарии

СТА (Аргентина). Прекращение действия контракта приводит к более серьезным негативным последствиям для домашних работников, проживающих по месту работы, чем для других категорий наемных работников, поскольку они вынуждены искать одновременно новую работу и новое место проживания.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40. Должен быть предоставлен достаточный срок для того, чтобы найти новое жилье.

BILS (Бангладеш). Следует применять срок продолжительностью в семь дней для граждан страны и в один месяц для домашних работников-мигрантов.

FENATRAD (Бразилия). В Бразилии соответствующий закон уже предусматривает срок уведомления в 30 дней, который считается достаточным. Более продолжительный срок уведомления может привести к конфликтам

CUT (Колумбия). Это положение должно применяться до тех пор, пока работник не найдет новую работу.

CMTC (Коста-Рика). Это зависит от конкретной ситуации: нет, если основанием для прекращения действия контракта является воровство или проступок; и в противном случае, да. Следует установить рамки и оценить сложившуюся ситуацию

UNSITRAGUA (Гватемала). Следует установить разумный срок, который позволит домашнему работнику, с которым прекращаются трудовые отношения, покинуть домашнее хозяйство работодателя.

CGTRA (Гондурас). В контракте о работе по найму должен быть установлен разумный срок действия уведомления.

СIAWU (Малави). Этот срок не должен превышать двух недель, чтобы избежать конфликтов с вновь нанимаемыми работниками.

CROC (Мексика). Если трудовые отношения прекращаются, то на этом ставится точка.

СТМ (Мексика). Это должно быть включено в конвенцию. Работник должен направить уведомление работодателю, по крайней мере, за 15 дней до его/ее отъезда.

NSZZ (Польша). Важное значение играет достаточный срок уведомления о прекращении трудовых отношений, поскольку многие наемные работники зависят от своих работодателей в силу того, что они предоставляют им не только работу, но и место проживания,

CGTRAP (Португалия). Это должно быть согласовано между сторонами.

SADSAWU (Южная Африка). Они должны иметь возможность, по крайней мере, оставаться на прежнем месте в течение одного месяца после направления уведомления.

CSTT (Того). Это необходимо, чтобы позволить им найти новое жилье.

b) *разумный период свободного оплачиваемого времени в течение срока действия уведомления, чтобы они могли найти новую работу?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 43. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Канада, Чили, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Египет, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Непал, Никарагуа, Норвегия, Панама, Парагвай, Перу, Катар, Румыния, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 19. Бахрейн, Бразилия, Китай, Колумбия, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Италия, Япония, Республика Корея, Малайзия, Мексика, Нидерланды, Оман, Саудовская Аравия, Сербия, Южная Африка, Швеция, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Гватемала, Новая Зеландия, Польша, Португалия, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Албания. Это должно быть согласовано между сторонами.

Аргентина. Срок уведомления должен составлять один месяц, с двумя часами ежедневного свободного времени.

Бразилия. В Бразилии работник может получить оплату вместо уведомления и в этом случае он не обязан выполнять какую-либо работ. Если работник работает в течение этого периода уведомления, то она/он могут выбирать между двумя часами ежедневного свободного времени или семи днями свободного времени подряд.

Чили. См. вопрос 52 а).

Китай. В течение срока действия уведомления фонд страхования по безработице должен выплачивать пособие.

Колумбия. Это может привести к неравенству по отношению к другим наемным работникам.

Сальвадор. Не следует предусматривать этого в качестве общего положения. Возможно, как исключение.

Финляндия. Возможность предоставления свободного оплачиваемого времени может быть предусмотрена в национальном законодательстве, однако оно должно быть добровольным по своему характеру.

Греция. См. вопрос 52 а).

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT и ONAM). Да, если решение о прекращении трудовых отношений было принято по обоюдному согласию сторон.

Индонезия. Период действия уведомления должен составлять один месяц.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. См. вопрос 52 а).

Мозамбик. Работодатель должен обеспечить работнику все необходимые условия для поиска новой работы.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии не существует законного права на это.

Норвегия. Государствам-членам должно быть разрешено применять это положение в зависимости от условий, сложившихся в данной стране.

Перу. Приемлемая продолжительность свободного времени могла бы составлять один час дважды в неделю.

Польша. Эти права должны быть приведены в соответствие с правами, обычно предоставляемыми другим категориям наемных работников.

Португалия. См. вопрос 52 а).

Румыния. Положения Трудового кодекса, регулирующие вопросы, связанные с прекращением действия контракта о работе по найму, увольнениями и уведомлениями, применяются также и к домашним работникам.

Южная Африка. Это будет означать, что работодатели должны будут платить домашним работникам за надлежащее уведомление, а также дополнительную сумму за поиск работы.

Испания. Испанское законодательство предусматривает предоставление шести часов в неделю для поиска работником новой работы.

Швеция. См. вопрос 52 а).

Таиланд. Это положение могло бы применяться в тех случаях, когда законодательством не предусмотрено никакой системы компенсации. Там же, где такие системы существуют, эти положения должны согласовываться между сторонами.

Тунис. При условии, что трудовые отношения были прекращены по инициативе работодателя.

Соединенные Штаты Америки. См. вопрос 52 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 3. CNI (Бразилия), ESEE (Греция), UPS (Швейцария).

Нет: 11. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), MOP.

Другие ответы: 1. SEV (Греция).

Комментарии

ESEE (Греция). Если возможно.

SEV (Греция). См. вопрос 52 а).

DPN APINDO (Индонезия). Необязательно.

JCC (Иордания). Срок действия контракта должен быть четко определен с самого начала, а ответственность за поиски новой работы должна лежать на агентствах занятости.

KEF (Республика Корея). См. вопрос 52 а).

NHO (Норвегия). См. вопрос 52 а).

MOP. См. вопрос 52 а). Обязательства о предоставлении свободного оплачиваемого времени могут применяться только в тех случаях, когда подобные права вообще применимы к наемным работникам. Свободное время не может являться абсолютным правом, однако оно должно предоставляться домашним работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 117. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 6. СМТС (Коста-Рика), COSYGA (Габон), JOC (Габон), CFTUI (Индия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика).

Комментарии

СТА (Аргентина). К домашним работникам должны применяться те же положения, которые применяются ко всем другим работникам.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

BILS (Бангладеш). Один месяц для обеих сторон.

FS (Бразилия). Должен быть установлен тот же срок, который предусмотрен национальным законодательством для всех других работников.

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 52 а).

COSYGA и JOC (Габон). Положения не должны противоречить тем положениям, которые применяются к другим работникам.

UNSITRAGUA (Гватемала). Это должно быть четко предусмотрено в соответствующем законодательстве и в контракте о работе по найму.

CGTRA (Гондурас). Это должен быть один день в неделю. Работнику должно быть оказано содействие в поиске работы либо по телефону, либо по интернету, либо по электронной почте.

CFTUI (Индия). Это может быть решено на основе взаимной договоренности.

CGIL (Италия). Было бы целесообразно ввести «разрешение для поиска работы» для мигрантов, потерявших свою работу.

CROC (Мексика). Необходимость выплаты выходных пособий должна признаваться в соответствии с законодательством.

CTM (Мексика). Это должно быть включено в конвенцию. Однако работник должен продолжать работать неполное рабочее время, чтобы дать работодателю возможность найти другого наемного работника, и тем самым обеспечить баланс интересов сторон.

UNT (Мексика). Это должно иметь обязательный характер.

СТР и СUT (Перу). Это должно применяться не только к работникам, проживающим по месту работы, но и ко всем домашним работникам.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Увольняемые работники, проживающие по месту работы, могут одновременно стать и безработными, и бездомными.

В. 53 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены должны:*

- a) выявлять, смягчать и предупреждать профессиональные риски, присущие домашнему труду;*
- b) устанавливать процедуры для сбора и опубликования статистических данных о безопасности и гигиене в отношении домашнего труда;*
- c) проводить консультации по вопросам охраны труда, здоровья и гигиены, а также по эргономике и средствам индивидуальной защиты;*
- d) разрабатывать учебные программы и распространять руководящие принципы о требованиях в области безопасности и гигиены труда?*

a) выявлять, смягчать и предупреждать профессиональные риски, присущие домашнему труду;

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 61. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 3. Египет, Япония, Малайзия.

Другие ответы: 4. Австрия, Колумбия, Новая Зеландия, Южная Африка.

Комментарии

Аргентина. Выявление профессиональных рисков, присущих домашнему труду, является обязанностью правительства, в то время как обязанностью работодателя является защита психофизического здоровья работника.

Австрия. В Австрии инспекции труда не имеют права осуществлять контроль в частных домашних хозяйствах, и поэтому они не могут заниматься вопросами профессиональных рисков. Федеральный закон о помощниках по дому и домашних работниках не содержит положений, касающихся профессиональных рисков.

Канада. Однако типичные риски, с которыми сталкиваются домашние работники (бытовая химия, чистящие средства, травмы опорно-двигательного аппарата и т.д.), не являются в достаточной мере уникальными или специфическими по своему характеру для того, чтобы требовать разработки специальных правовых норм, и они в достаточной степени охвачены более общими статьями законодательства в области безопасности и гигиены труда (такими как обязанность работодателя поддерживать рабочее место в безопасном состоянии, предоставлять работникам информацию и обеспечивать их обучение в отношении безопасности их труда).

Китай. В частности, государства-члены должны не допускать профессиональный травматизм, типичный для домашнего труда, например, связанный с работой на большой высоте, использованием электрических приборов и с работой при высокой температуре и в огнеопасных условиях. Условия, касающиеся обязательств работодателя в области безопасности и гигиены труда, должны быть включены в контракт.

Колумбия. К домашним работникам должны применяться положения о защите от профессиональных рисков, действующие в отношении всех работников.

Хорватия. Следует уделять особое внимание некоторым специфическим угрозам, которые домашний труд представляет для работников подросткового возраста.

Куба. При выполнении опасных видов работ должны предоставляться надлежащие средства защиты или соответствующее оборудование, а также приниматься меры для обеспечения безопасности и гигиены труда.

Египет. Профессиональные риски, присущие домашнему труду, отличаются в зависимости от рабочего места и характера работы.

Сальвадор. Это важно для охраны здоровья и обеспечения безопасности домашних работников.

Франция. Это должно осуществляться в процессе консультаций с социальными партнерами данной отрасли или рода занятий.

Греция. Следует, по возможности, предупреждать профессиональные риски, насколько это возможно.

Гватемала (УМТ). Профессиональные риски должны покрываться системой социального обеспечения.

Гватемала (ОНАМ). Это имеет важное значение, особенно в тех случаях, когда домашний работник выполняет обязанности по присмотру за малолетними детьми.

Япония. См. вопрос 35.

Ливан. Следует включить ссылку на необходимость углубления понимания важности такого принципа.

Маврикий. Следует уделять особое внимание специфическим профессиональным рискам, которым подвергаются молодые домашние работники, таким как: усталость, порождаемая продолжительным временем работы, поднятие тяжестей, использование токсических чистящих средств и пользование острыми предметами.

Мексика. Для предупреждения профессиональных рисков, присущих домашнему труду, важное значение имеет создание механизмов для обмена информацией со службами социального обеспечения с тем, чтобы выявлять основные причины профессионального травматизма или болезней в этом секторе экономики.

Черногория. Государства-члены должны уделять особое внимание специфическим угрозам, которые домашний труд может представлять для работников подросткового возраста.

Мозамбик. Следует поддерживать меры по обеспечению безопасности и гигиены труда, поскольку домашние работники являются наиболее уязвимыми в этой области.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии это является подразумеваемым условием договора о найме.

Никарагуа. Это является обязанностью работодателя. В тех случаях, когда работа является опасной по своей природе, должны быть приняты необходимые меры и предоставлены соответствующие средства защиты.

Перу. Следует заранее подготовить перечень профессиональных рисков, присущих домашнему труду.

Португалия. См. вопрос 24. Это положение должно быть включено в конвенцию.

Словения. Следует четко определить возможные риски для домашних работников подросткового возраста. В силу своего возраста, физиологического развития и, как правило, более хрупкого телосложения, некоторые виды работ (перенос и перемещение тяжестей) и условия работы (использование чистящих средств и растворителей) представляют для них более серьезную опасность, чем для взрослых работников.

Южная Африка. В этом отношении должны применяться национальные законы и нормативно-правовые акты.

Швеция. Однако следует осуществлять надзор за специфическими условиями, преобладающими в домашнем хозяйстве.

Швейцария. Домашний труд может быть сопряжен с целым рядом серьезных, недооцениваемых рисков, таких как перенос тяжестей, работа при высоких температурах во время приготовления пищи, с острыми предметами, например, с ножами на кухне, или с использованием токсичных чистящих средств. Кроме того, обычно домашние работники работают в домашнем хозяйстве, как правило, в одиночестве и вынуждены самостоятельно справляться с потенциально опасными ситуациями.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 4. HUP (Хорватия), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 5. EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), SEV (Греция), NHO (Норвегия).

Комментарии

EK, KT и VTML (Финляндия). Эти вопросы в большей степени согласуются с национальным законодательством и нормативно-правовыми актами, касающимися гигиены и безопасности труда.

SEV (Греция). См. вопрос 24.

NHO (Норвегия). См. вопрос 24.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 24.

MOP. См. вопрос 24. Это может быть скорее предметом для пропагандирования деятельности МБТ и передового опыта, а не для включения в правовую норму.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская

Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UPL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Любая работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, содержит профессиональные риски, которые должны быть выявлены и предупреждены любым государством-членом с учетом специфики каждого вида деятельности.

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

FS (Бразилия). Кроме того, работникам должны бесплатно предоставляться униформа и средства защиты, пригодные для домашней работы.

СМТС (Коста-Рика). Требования должны быть теми же, что и для всех остальных работников.

COSYGA и JOC (Габон). Это должно достигаться путем информирования и повышения осведомленности работников и работодателей.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Важную роль играет предупреждение.

CGTRA (Гондурас). Поскольку при выполнении домашней работы происходит много несчастных случаев.

UNT (Мексика). Домашним работникам должны быть предоставлены все необходимые средства защиты для предупреждения несчастных случаев и профессиональных рисков, а также обеспечены достойные условия, гарантирующие их личную безопасность.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Государства-члены должны уделять внимание специфическим угрозам, которые домашний труд может представлять для работников в возрасте до 18 лет. Их юный возраст, уровень физического развития и, зачастую, более хрупкое телосложение могут привести к тому, что некоторые виды работ (например, перенос тяжестей) и условия работы (например, использование чистящих средств и растворителей) будут представлять для них большую опасность, чем для взрослых. Предусмотрение более продолжительного времени отдыха (9,5 часов за ночь) для таких работников, как это рекомендовано МОТ, может помочь предотвратить несчастные случаи, связанные с работой.

b) устанавливать процедуры для сбора и опубликования статистических данных о безопасности и гигиене в отношении домашнего труда;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 54. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма,

Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Португалия, Румыния, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 7. Бахрейн, Колумбия, Египет, Япония, Малайзия, Катар, Саудовская Аравия.

Другие ответы: 6. Австрия, Канада, Китай, Греция, Новая Зеландия, Польша.

Комментарии

Аргентина. Это будет содействовать формированию государственной политики для данного сектора.

Австрия. См. вопрос 53 а).

Бельгия. В Бельгии подобные статистические данные могут в настоящее время могут накапливаться только на основе статистики о несчастных случаях на рабочем месте и профессиональных заболеваниях.

Канада. На практике могут возникнуть трудности при сборе данных о домашних работниках.

Китай. Это может быть рекомендовано, но трудноосуществимо.

Колумбия. Это будет уместно, поскольку в настоящее время имеется слишком мало информации.

Хорватия. См. вопрос 53 а).

Египет. Это было бы сложно осуществить.

Сальвадор. Такие процедуры должны быть предусмотрены и поддержаны, чтобы обеспечить глубокое понимание положения домашних работников.

Греция. Установление этих процедур является непростым делом.

Гватемала (DPS). Статистические данные всегда важны для улучшения условий труда.

Гватемала (UMT). Это позволит выявить те виды работ, которые представляют угрозу для безопасности работницы, особенно в том случае, если она беременна.

Гватемала (ONAM). Это позволило бы определиться относительно того, какие профилактические меры должны быть приняты.

Япония. См. вопрос 35.

Мексика. Это необходимо для предупреждения рисков в домашнем труде.

Мозамбик. Это было бы полезной мерой, содействующей разработке стратегий и политики, направленных на предупреждение профессиональных рисков.

Непал. Данные должны публиковаться через установленные интервалы времени.

Нидерланды. При возможности и необходимости следовало бы проводить такие меры в жизнь.

Новая Зеландия. Новая Зеландия собирает данные, касающиеся несчастных случаев на работе, через Корпорацию по компенсациям за несчастные случаи.

Никарагуа. Это имеет важное значение для повышения осведомленности, а также для установления правовых и административных норм.

Польша. Этот вопрос требует дополнительного изучения в силу причин, указанных в ответе на вопрос 24.

Южная Африка. См. вопрос 53 а).

Швеция. См. вопрос 53 а).

Тунис. Это необходимо, чтобы понять, в каком положении находятся домашние работники и принять адекватные меры для усиления их защиты.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 5. HUP (Хорватия), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 4. EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), SEV (Греция).

Комментарии

KT (Финляндия). См. вопрос 53 а).

SEV (Греция). См. вопрос 24.

JCC (Иордания). Эта информация была бы полезна для дачи указаний, проведения исследований и поиска решений проблем, затрагивающих домашних работников.

NHO (Норвегия). См. вопрос 24.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 24.

MOP. См. вопрос 53 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UP (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Статистические данные являются основным инструментом для разработки эффективной государственной политики в области защиты домашних работников.

FS (Бразилия). См. вопрос 53 а).

СМТС (Коста-Рика). См. вопрос 53 а).

COSYGA и JOC (Габон). Это имеет важное значение для целей мониторинга и оценки социальными партнерами безопасности домашних работников и гигиены их труда.

UNSI TRAGUA (Гватемала). В Министерствах труда должен быть создан специальный департамент, занимающийся вопросами труда домашних работников.

CGTRA (Гондурас). Этим должно заниматься государство в сотрудничестве с заинтересованными организациями работников и работодателей.

СТМ (Мексика). Все меры безопасности, направленные на предупреждение заболеваний в домашнем хозяйстве, а также эпидемий и пандемий, должны носить обязательный характер.

UNT (Мексика). Каждая страна должна публиковать статистические данные о численности домашних работников и видах профессиональных травм и заболеваний для того, чтобы признать домашний труд в качестве самостоятельной сферы занятости и разработать соответствующее законодательство, отвечающее потребностям домашних работников.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 53 а).

с) *проводить консультации по вопросам охраны труда, здоровья и гигиены, а также по эргономике и средствам индивидуальной защиты; и*

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия (SPF и CNT), Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 5. Бахрейн, Эквадор, Япония, Малайзия, Саудовская Аравия.

Другие ответы: 4. Австрия, Гватемала, Новая Зеландия, Никарагуа.

Комментарии

Австрия. См. вопрос 53 а).

Бразилия. Для эффективного предупреждения профессиональных рисков необходимо проводить кампании по повышению осведомленности.

Китай. Административные департаменты по вопросам здравоохранения, бюро по надзору за безопасностью производственных процессов и административные департаменты по вопросам труда могут предоставить соответствующие консультации.

Хорватия. См. вопрос 53 а).

Гватемала (DPS). Нет, это должно быть предметом отдельных Конвенций.

Гватемала (UMT). Да, в каждом домашнем хозяйстве должно иметься специальное руководство, а домашние работники должны быть обучены тому, как избежать несчастных случаев.

Гватемала (ONAM). Да, домашние работники должны получить подготовку по этому вопросу. Профилактические и защитные меры должны быть усовершенствованы.

Япония. См. вопрос 35.

Мозамбик. Это повысит осведомленность в области безопасности и гигиены труда, особенно в сфере домашнего труда.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии как Департамент труда, так и Корпорация по компенсациям за несчастные случаи предлагают населению целый набор пропагандистских и учебных материалов по вопросам безопасности, гигиены рабочего места и методам предупреждения несчастных случаев.

Никарагуа. Целесообразнее было бы включить вопрос о домашнем труде в сферу компетенции Национального совета по вопросам труда и безопасности.

Перу. В этой связи должны быть установлены минимальные нормы, которые должны соблюдаться работодателями.

Южная Африка. См. вопрос 53 а).

Испания. Да, для консультирования по вопросам безопасности, охраны и гигиены труда, однако в Испании общие положения, касающиеся предупреждения профессиональных рисков, не применяются к домашним работникам.

Швеция. См. вопрос 53 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 5. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 6. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), ННО (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария), МОР.

Другие ответы: 5. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), SEV (Греция), JCC (Иордания).

Комментарии

CNI (Бразилия). Этот вопрос следует оставить на усмотрение каждого государства-члена.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 53 а).

SEV (Греция). См. вопрос 24.

JCC (Иордания). Целесообразнее было бы проводить консультации по вопросам гигиены.

ННО (Норвегия). См. вопрос 24.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 24.

UPS (Швейцария). Однако это могло бы рассматриваться в докладе по вопросам практического характера.

МОР. См. вопрос 53 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE

(Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Это должно применяться к любой работе, включая домашнюю работу, которая выполняется в частных домах и не поддается какому-либо контролю.

FS (Бразилия). См. вопрос 53 а).

СМТС (Коста-Рика). Работодатели должны осуществлять руководство, обучение или поощрять надлежащую практику в области безопасности и гигиены труда.

COSYGA и JOC (Габон). Профсоюзному и рабочему движению требуются эти консультации для повышения осведомленности и принятия профилактических мер непосредственно на местах.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Однако, как правило, у министерств труда не имеется достаточных ресурсов для того, чтобы заниматься этим вопросом. Следует увеличить штат инспекций по безопасности и гигиене труда для того, чтобы создать специальные подразделения, занимающиеся вопросами труда домашних работников. Кроме того, следует расширить состав советов по безопасности и гигиене труда и включить в них представителей работодателей и домашних работников.

CTM (Мексика). Все меры безопасности, направленные на обеспечение защиты работников, принимаются в интересах обеих сторон.

UNT (Мексика). Для того чтобы обязать работодателей и правительства внимательно относиться к вопросам безопасности и гигиены труда домашних работников.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 53 а).

d) разрабатывать учебные программы и распространять руководящие принципы о требованиях в области безопасности и гигиены труда?

Правительства

Общее число полученных ответов: 69.

Да: 60. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия (SPF и CNT), Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 4. Бахрейн, Эквадор, Япония, Малайзия.

Другие ответы: 5. Австрия, Колумбия, Гватемала, Новая Зеландия, Саудовская Аравия.

Комментарии

Австрия. См. вопрос 53 а).

Бельгия (SPF и CNT). В Бельгии было принято несколько инициатив по данному вопросу.

Бразилия. Предупреждение всегда лучше, чем реагирование на уже произошедший несчастный случай.

Колумбия. Это является обязанностью органов здравоохранения.

Хорватия. См. вопрос 53 а).

Гватемала (DPS). Нет, это должно быть предметом отдельных конвенций.

Гватемала (UMT и ONAM). Да. Это входит в сферу ответственности Министерства труда и, в частности, его отдела безопасности и гигиены труда.

Индия. Домашним работникам должны быть предложены учебные программы, например, по вопросам использования бытовых электрических устройств и приборов и мерам безопасности, которые необходимо соблюдать в домашнем хозяйстве.

Япония. См. вопрос 35.

Мозамбик. См. вопрос 53 с).

Непал. Это необходимо в целях создания безопасных условий труда и повышения производительности.

Новая Зеландия. См. вопрос 53 с).

Саудовская Аравия. Потребность в обучении не ограничивается домашними работниками, а распространяется также и на работодателей. Возможно, целесообразно требование о прохождении обучения вновь нанимаемыми работниками, причем обучение должно обеспечиваться направляющим государством.

Южная Африка. См. вопрос 53 а).

Испания. Нести ответственность за это должны, главным образом, министерства труда.

Швеция. См. вопрос 53 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 14.

Да: 5. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 6. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), ННО (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Другие ответы: 3. ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия).

Комментарии

CNI (Бразилия). Этот вопрос следует оставить на усмотрение каждого государства-члена.

ANDI (Колумбия). См. вопрос 24.

ЕК, КТ и VTML (Финляндия). См. вопрос 53 а).

ESEE (Греция). Информация должна предоставляться компетентными службами, например, инспекциями труда.

SEV (Греция). См. вопрос 24.

ННО (Норвегия). См. вопрос 24.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 24.

МОР. См. вопрос 53 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOС (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), СOTU-К (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). В этом отношении следует подчеркнуть роль организаций работодателей и домашних работников.

FENATRAD (Бразилия). Следует подчеркнуть необходимость обучения как для домашних работников, так и для их работодателей.

FS (Бразилия). См. вопрос 53 а).

СМТС (Коста-Рика). Организации домашних работников должны обеспечивать обучение своих членов мерам по соблюдению безопасности и гигиены труда до того, как они будут приняты на работу.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). Особое значение следует уделять специфических угрозам, которые домашняя работа может представлять для подростков (см. вопрос 22). Программы и руководящие принципы должны быть доступны на языках, понятных для работника.

COSYGA и JOС (Габон). Это позволит представителям работников развивать свой потенциал благодаря обучению и получать соответствующие дидактические материалы.

UNSITRAGUA (Гватемала). Это абсолютно необходимо, так как домашние работники не знают своих прав и обязанностей.

CGTRA (Гондурас). Важное значение имеет организация местных, региональных и национальных семинаров по этому вопросу.

СТМ (Мексика). Кроме того, работники должны получить обучение до того, как они будут наняты на работу, в целях предупреждения профессиональных рисков.

UNT (Мексика). Обучение должно быть направлено на решение вопросов безопасности и гигиены труда и максимально широкое распространение этих принципов.

CUT-A (Парагвай). Учебные программы и руководства должны предоставляться домашним работникам-мигрантам на их родных языках.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 53 а). Они должны быть доступны на родных языках домашних работников-мигрантов.

В. 54 *Следует ли в рекомендации указать, что государства-члены должны рассмотреть вопрос о средствах, направленных на содействие уплате работодателями взносов в фонд социального обеспечения, например, с помощью системы упрощенных платежей?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 68.

Да: 54. Албания, Аргентина, Австрия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Оман, Панама, Перу, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 9. Австралия, Бахрейн, Колумбия, Гвинея, Япония, Республика Корея, Катар, Словения, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 5. Литва, Новая Зеландия, Никарагуа, Парагвай, Саудовская Аравия.

Комментарии

Австралия. В Австралии работодатели не уплачивают взносы в фонд социального обеспечения.

Бельгия. Бельгийская система учета на основе служебных ваучеров представляет собой форму альтернативных упрощенных платежей. Потребитель услуг домашнего работника выдает ему за каждый отработанный час приобретенный заранее служебный ваучер, гарантирующий то, что в вопросах вознаграждения и выплат взносов в фонд социального обеспечения обе стороны действуют в соответствии с законом.

Бразилия. В Бразилии, платежи в фонд социального обеспечения могут осуществляться по Интернету или через электронную расчетную кассу. Кроме того, в качестве средства формализации труда домашних работников, работодатели могут вычитать свои ежемесячные платежи в фонд социального обеспечения до одного, не более, домашнего работника из их подоходного налога.

Чили. Домашние работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, также должны иметь доступ к системе социального обеспечения.

Колумбия. Эта общая процедура уже существует и применяется ко всем наемным работникам.

Кипр. Следует учитывать возможность того, что работник может работать у нескольких работодателей.

Эквадор. Следует также предпринять специальные усилия для обеспечения того, чтобы домашние работники, работающие у нескольких работодателей на условиях неполного рабочего времени или на нерегулярной основе, имели доступ к получению пособий по социальному обеспечению.

Франция. Во Франции существует несколько упрощенных моделей (такие как упрощенные документы, предварительно заполненные административным органом, отвечающим за фонд социального

обеспечения и системы служебных чеков), которые помогают работодателям и поощряют их к выполнению ими своих обязательств, а также содействуют сокращению недекларированного труда.

Греция. В Греции этот вопрос решается таким образом, что работники, работающие у нескольких работодателей, оплачивают в фонд социального обеспечения как взносы работодателей, так и свои взносы.

Гватемала (УМТ). Банки могли бы содействовать предоставлению этой услуги.

Гвинея. С учетом социально-экономических реалий в Гвинее.

Индия. При внедрении этой системы следует проводить различие между домашними работниками, работающими на условиях полного и неполного рабочего времени.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Нет необходимости во внедрении какой-либо системы платежей в Республике Корея, где в настоящее время домашние работники не охвачены системой социального обеспечения.

Латвия. Необходимо также прилагать максимальные усилия к тому, чтобы домашние работники, занятые на условиях неполного рабочего времени или непостоянно и работающие не нескольких нанимателей, получали доступ к системам пособий по социальному обеспечению.

Литва. Платежи должны осуществляться, как это установлено национальным законодательством или контрактами о работе по найму.

Маврикий. Этого можно было бы добиться, например, через постоянные поручения банку.

Мексика. Процедуры упрощенных платежей будут способствовать соблюдению обязательств по социальному обеспечению.

Мозамбик. При условии, что это направлено на включение домашних работников в систему социального обеспечения.

Нидерланды. Если это необходимо.

Новая Зеландия. Система социального обеспечения Новой Зеландии финансируется за счет налогов, за исключением добровольной программы Kiwi Saver и систему страхования Корпорации по компенсациям за несчастные случаи, в рамках которых в настоящее время с работодателей взимаются взносы.

Никарагуа. Следует учитывать законодательство в области социального обеспечения каждой страны.

Панама. Следует использовать все механизмы, позволяющие гарантировать домашним работникам достойный труд и достойный выход на пенсию.

Перу. Это целесообразно, учитывая, что данный сектор лишен строгого нормативного регулирования и с учетом самой природы работодателя. В этом отношении могут быть предусмотрены соглашения между органами социального обеспечения и коммерческими банками каждого государства-члена.

Польша. Следует учитывать принцип равных прав и обязанностей работодателей в этой области.

Саудовская Аравия. В национальном законодательстве некоторых государств социальное обеспечение не распространяется на приходящих работников, работающих по контракту и получающих только лишь компенсацию в связи с окончанием службы.

Словения. По-видимому, это неразумно, поскольку законодательство Словении не предусматривает исключений в виде осуществления работодателями упрощенных платежей в фонд пенсионного обеспечения и фонд страхования на случай инвалидности.

Южная Африка. См. вопрос 53 а).

Испания. Испанское законодательство предусматривает такую возможность.

Боливарианская Республика Венесуэла. В силу особенностей, типичных для работодателя, нанимающего домашних работников, платежи взносов в фонд социального обеспечения в рамках общего режима могут оказаться для него затруднительными. Преодолеть эти трудности могло бы помочь установление специальных дней для упорядочения платежей домашних работников и квартальных платежей.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 12.

Да: 8. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), MOP.

Нет: 3. CNI (Бразилия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Другие ответы: 1. UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Это должно быть оставлено на усмотрение каждого государства-члена.

HUP (Хорватия). Правительства должны обеспечить возможность осуществления упрощенных платежей в том случае, если какой-либо документ возложит на работодателей, нанимающих домашних работников, дополнительные обязательства, касающиеся социального обеспечения, материнства и пр.

KEF (Республика Корея). Работодатели, нанимающие домашних работников, отличаются от других работодателей. Затраты на социальное обеспечение могут оказаться для них чрезмерным бременем.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

NHO (Норвегия), MOP. Если на работодателей, нанимающих домашних работников, будут налагаться дополнительные обязательства по социальному обеспечению (см. вопрос 25), правительства должны обеспечить возможность осуществления упрощенных платежей.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIМА (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд),

CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 1. SADSAWU (Южная Африка).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), AKAVA, SAK и STTK (Финляндия), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV и FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), SATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Следует прилагать специальные усилия для обеспечения того, чтобы домашние работники, работающие у нескольких работодателей на условиях неполного рабочего времени или на нерегулярной основе, имели доступ к пособиям по социальному обеспечению.

СТА (Аргентина). Работодатели часто игнорируют проблемы, касающиеся социального обеспечения своих домашних работников.

BAK (Австрия). Мы это поддержим, при условии, что такое упрощение не нанесет вреда ни домашним работникам, ни застрахованным лицам в целом.

ÖGB (Австрия). Это должно осуществляться не за счет средств наемных работников или за счет доходов государства.

FENATRAD (Бразилия). При условии, что это положение не приведет к отступлению от прав, уже предоставленных домашним работникам, и обеспечит им доступ к пособиям по социальному обеспечению.

ONSL (Буркина-Фасо). Следует предпринять усилия в целях обеспечения для домашних работников, работающих у нескольких работодателей на условиях неполного рабочего времени или на нерегулярной основе, доступа к пособиям по социальному обеспечению.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Домашним работникам необходимо предоставлять информацию и поддержку для получения ими доступа к этим пособиям. В контракте о работе по найму должно быть предусмотрено, что они имеют право на эти пособия. Это имеет большое значение для трудящихся мигрантов, учитывая тот факт, что они находятся в незнакомых условиях и могут не знать о существующих структурах и системе.

CLC (Канада). Следует предпринять особые усилия, направленные на обеспечение для домашних работников, работающих у нескольких работодателей на условиях неполного рабочего времени или на нерегулярной основе, доступа к таким же пособиям по социальному обеспечению, что и для других наемных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени или на нерегулярной основе.

СМТС (Коста-Рика). Система должны быть простой и понятной для работника.

COSYGA и JOC (Габон). Это особенно важно для развивающихся стран, учитывая тот факт, что неграмотность договаривающихся сторон часто перевешивает их готовность соблюдать формальные требования.

DGB (Германия). Следует уделить особое внимание правовой норме, которая предусматривает доступ к такой системе для домашних работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, или для домашних работников, работающих у нескольких работодателей.

GSEE (Греция). Это будет способствовать обеспечению гарантий получения пособий по социальному обеспечению, особенно для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, и тех, кто работает у различных работодателей.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Однако необходимо также учитывать и экономическое положение работодателей. Для этой цели может быть создан государственный фонд, а работодатели должны будут зарегистрироваться в соответствующем компетентном органе.

CNTG (Гвинея). Это бы обеспечило домашним работникам право на социальное обеспечение.

CGIL (Италия). См. вопросы 24 и 25.

CROC (Мексика). Однако это проблематично для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени.

UNT (Мексика). Домашние работники имеют право на обязательное социальное обеспечение, и государства-члены должны обеспечить механизмы для реализации этого права.

CNT (Нигер). Государства-члены должны обеспечить домашним работникам охват системами социального обеспечения.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Государства-члены должны обеспечить членство домашних работников в фондах социального обеспечения, медицинского страхования и пенсионного обеспечения; установить механизмы для упрощения уплаты взносов как домашними работниками, так и работодателями; а также обеспечить доступ к пособиям и компенсациям, включая работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, а также тех, кто работает у нескольких работодателей.

SADSAWU (Южная Африка). Этот вопрос требует дальнейшего обсуждения.

NTUF (Шри-Ланка). См. вопрос 25.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). В качестве меры, обеспечивающей получение отпуска по болезни также и для наемных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, в Калифорнии действует законодательный акт, предусматривающий отпуск по болезни для всех наемных работников, предоставляемый в соответствии с количеством отработанных часов (другими словами, за каждые 30 отработанных часов работник получает один час накапливаемого отпуска по болезни). Это может быть включено в качестве типового законодательства.

PIТ-CNT (Уругвай). Например, в Уругвае, процедура уплаты взносов в фонд социального обеспечения упрощена (помимо прочего, путем использования онлайн-формulareв и бесплатных «горячих линий»). Кроме того, кампании по повышению информированности населения способствовали увеличению численности работников, входящих в систему социального обеспечения.

В. 55 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены должны на основе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников разрабатывать политику и программы для домашних работников, стимулирующие непрерывное развитие их профессиональных навыков и повышение уровня квалификации, включая обучение грамотности, в зависимости от обстоятельств, а также повышение их карьерного роста и расширение возможностей трудоустройства?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 70.

Да: 57. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Республика Корея, Латвия, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 9. Бахрейн, Япония, Малайзия, Нидерланды, Норвегия, Катар, Румыния, Швейцария, Объединенные Арабские Эмираты.

Другие ответы: 4. Бразилия, Канада, Ливан, Новая Зеландия.

Комментарии

Бельгия. См. вопрос 63.

Канада. В необходимых случаях должно быть доступно обучение грамотности и языковая подготовка.

Чили. Это совершенно необходимо для расширения возможностей этих работников.

Китай. Непрерывное развитие профессиональных навыков домашних работников и повышение уровня их квалификации являются ключевыми факторами устойчивого развития домашнего труда, создания спроса и стимулирования роста деловой активности. Рекомендуется, чтобы в дальнейшем была расширена классификация различных систем профессиональной квалификации домашних работников. В дополнение к обучению грамоте и профессиональной подготовке следует предусмотреть программы, направленные на повышение их осведомленности о собственных правах. Политика должна быть переориентирована на предоставление, насколько это возможно, бесплатного обучения, способствующего повышению карьерных и профессиональных возможностей, повышению шкалы заработной платы и получению других преимуществ.

Колумбия. Это должно осуществляться с помощью таких структур, как Национальная служба по подготовке кадров.

Коста-Рика. Следует содействовать получению квалификационных сертификатов с тем, чтобы сделать труд домашних работников более достойным.

Хорватия. Домашние работники должны быть включены в национальную политику и стратегии, касающиеся повышения квалификации и дальнейшего обучения.

Куба. Это в первую очередь важно для молодежи.

Франция. Следует оказывать содействие ассоциациям, занимающимся реализацией этих программ.

Гватемала (UMT). Регулирование рабочего времени домашних работников облегчит им доступ к образованию.

Гватемала (ONAM). Это особенно важно потому, что большинство этих работников либо неграмотны, либо имеют очень низкий уровень образования. Поскольку в их обязанности часто входит присмотр за детьми школьного возраста, их деятельность часто сказывается негативным образом на семье.

Гвинея. Однако в Гвинее большинство лиц выполняют домашнюю работу только на временной основе, а не выбирают ее в качестве своей основной профессии.

Индия. Обучение до приема на работу может оказаться полезным по таким операциям, как пользование электрическими устройствами и бытовыми приборами, приготовление пищи и соблюдение норм этикета при обслуживании гостей.

Япония. См. вопрос 35.

Республика Корея. Правительство, в целом, согласно с тем, что следует проводить политику стимулирования непрерывного развития профессиональных навыков и повышения уровня квалификации домашних работников. Однако, в силу специфических особенностей труда домашних работников в Республике Корея, трудно определить их современное положение. Не существует какой-либо квалификационной системы и исследований о том, каким современным статусом и профессиональными навыками должны обладать домашние работники и как содействовать их развитию. Эти исследования должны предварять разработку политики и программ в области профессиональной подготовки домашних работников. Поэтому, как представляется, будет сложно разработать такие политические меры и программы, и положения рекомендации должны быть открытыми и инклюзивными с тем, чтобы такая политика могла проводиться с учетом национальных особенностей.

Ливан. Эта политика может быть принята в отношении домашних работников- граждан данной страны.

Маврикий. Такая политика должна быть ориентирована в первую очередь на домашних работников-подростков за счет улучшения их доступа к среднему специальному образованию с тем, чтобы расширить их возможности трудоустройства.

Непал. Следует поощрять домашних работников к посещению курсов повышения грамотности для того, чтобы содействовать их карьерному росту и повышению возможностей их трудоустройства и нахождения ими более подходящей работы.

Нидерланды. Нет никаких оснований для внедрения специальной политики. Домашние работники должны иметь доступ к возможностям, имеющимся у других наемных работников.

Новая Зеландия. Все работники в Новой Зеландии могут получить доступ к системам подготовки кадров через организации по профессионально-техническому образованию, учреждения по профессиональному обучению в сфере обслуживания, такие как университеты или политехнические институты.

Никарагуа. Это имеет огромное значение, поскольку в настоящее время домашние работники в силу специфики своего труда исключены из всех типов образовательных и социальных программ.

Норвегия. В Рекомендации следует сконцентрировать внимание на улучшении прав домашних работников, как работников, работающих в особых условиях. Необходимость обучать неквалифицированных работников – это вопрос общего характера, который следует рассматривать отдельно.

Оман. Однако предполагается, что домашние работники проходят предварительную подготовку перед наймом на работу, и, таким образом, они развивают свои профессиональные навыки под руководством работодателя и в процессе своей профессиональной деятельности.

Панама. Государства-члены должны сосредоточить основное внимание на стратегиях, позволяющих развивать этот человеческий капитал.

Перу. Этот принцип должен быть включен в Конвенцию и подробно проработан в Рекомендации.

Польша. Доступ к профессиональному обучению должен быть обеспечен на широкой основе для всех наемных работников. В том случае, если в той или иной стране сектор домашнего труда особенно хорошо развит, следует разрабатывать программы повышения квалификации для лиц, активно действующих в своей профессии. Кроме того, в случае необходимости, следует проводить обучение грамотности. Следует поощрять работодателей к тому, чтобы они обучали работников или способствовали получению их работниками общего образования.

Румыния. Домашние работники, как и все другие наемные работники, уже имеют доступ к профессиональной подготовке и возможностям трудоустройства.

Саудовская Аравия. Направляющее государство может взять на себя подготовку домашних работников в период, предшествующий их найму на работу.

Швеция. Не следует устанавливать никаких обязательств по внедрению таких программ.

Швейцария. Специальная стратегия интеграции, предназначенная исключительно для домашних работников, нежелательна.

Украина. Все наемные работники должны быть охвачены непрерывным профессиональным развитием, направленным на повышение их квалификационного уровня и конкурентоспособности на рынке труда.

Соединенные Штаты Америки. Подобная политика и программы по повышению уровня квалификации, доступные для наемных работников в целом, должны быть доступными и для домашних работников.

Уругвай. Положение о профессионализации домашнего труда должно являться составной частью прав, которыми домашние работники должны пользоваться на равных условиях с другими работниками.

Боливарианская Республика Венесуэла. Работодатель должен предоставлять домашним работникам свободное время для получения образования, в тех случаях, когда это уместно.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 8. ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 7. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), NHO (Норвегия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOR.

Комментарии

CNI (Бразилия). Это решение должно быть оставлено на усмотрение каждого государства-члена.

JCC (Иордания). Это должно осуществляться не за счет средств работодателя.

KEF (Республика Корея). Консультации с организациями работодателей и работников не уместны, поскольку требования к квалификации и навыкам домашних работников могут быть различными.

NHO (Норвегия). Концепции, лежащие в основе этого вопроса, могут не иметь никакого отношения к домашнему помощнику au pair, взявшему годовой академический отпуск, или к работнику, который не собирается оставаться в принимающей стране. В лучшем случае государства-члены могут выразить желание обсудить это с организациями работодателей и работников. Также в формулировке не следует использовать термин «разрабатывать» в отношении политики и программ, поскольку во многих странах уже действуют широкие программы по повышению грамотности взрослого населения и мигрантов.

MOR. Ни в одном документе не должно содержаться предположений об однородности труда домашних работников или их приоритетов и карьерных устремлений. Концепции, лежащие в основе этого вопроса, могут не иметь никакого отношения к домашнему помощнику au pair, взявшему годовой академический отпуск, или к работнику, который не собирается оставаться в принимающей стране. В лучшем случае государства-члены могут выразить желание обсудить это с организациями работодателей и работников. Ограниченные ресурсы правительства должны направляться на решение вопросов, требующих безотлагательного решения, или на недопущение практики злоупотреблений. Отмечаются существующие нормы, касающиеся развития людских ресурсов. Также в формулировке не следует использовать термин «разрабатывать» в отношении политики и программ, поскольку во многих странах уже действуют широкие программы по повышению грамотности взрослого населения и мигрантов. Часто может оказаться достаточным проведение целевой рекламной кампании и установление более тесных связей с существующими службами системы образования и повышения грамотности.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 124. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS

(Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Комментарии

СТА (Аргентина). Профсоюзное движение позволяет улучшать условия труда путем выявления потребностей работников и содействуя разработке и проведению соответствующей политики.

БАК (Австрия). Затраты, связанные с получением квалификации, не должны ложиться на плечи домашних работников. Возможности приобретения квалификации должны быть направлены на получение оплачиваемой работы (а не на неоплачиваемую домашнюю работу, выполняемую членами семьи), и это должно позволить работникам получить профильную квалификацию.

ÖGB (Австрия). Они должны быть бесплатными и легкодоступными.

CGTRA (Колумбия). Это особенно важно для молодых работников.

СМТС (Коста-Рика). Следует поощрять получение работниками образования в свободное время, а организации работников должны оказывать поддержку развитию личных и профессиональных качеств домашних работников.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Однако обучение грамотности должно быть обязанностью работодателя.

CGTRA (Гондурас). Должны предоставляться гранты, поскольку многие работники-мигранты имеют среднее образование и могли бы учиться в университетах принимающей страны.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Это усиливает позиции домашних работников на переговорах с работодателями и повышает их информированность о собственных правах.

UIL (Италия). Как общее, так и профессиональное обучение следует рассматривать не только как возможности, но и как действующие права.

UNT (Мексика). Однако, специальные программы, направленные на повышение грамотности и профессиональную подготовку домашних работников, должны быть обязательными.

FNV (Нидерланды). Включая языковую подготовку.

LO-Norway (Норвегия). Несмотря на то, что в основе этих документов лежат отношения работодателя – работника, во многих странах такая политика и программы имели бы важное значение для домашних работников.

FEDUSA (Южная Африка). Сюда следует включить, в первую очередь, уход за детьми и обучение грамоте. Однако вместо термина *развитие их профессиональных навыков* следует использовать термин *саморазвитие*.

SADSAWU (Южная Африка). Однако это должно распространяться на всех наемных работников.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). При условии, что работник даст на это свое согласие.

В. 56 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что нормативные правовые акты, касающиеся репатриации домашних работников, должны:*

- a) обеспечивать финансовые гарантии со стороны тех, кто несет ответственность за расходы по репатриации;*
- b) содержать запрет на выплаты, совершаемые домашними работниками в счет покрытия затрат на репатриацию;*
- c) определять временные рамки и обстоятельства для обеспечения права на репатриацию?*

a) обеспечивать финансовые гарантии со стороны тех, кто несет ответственность за расходы по репатриации;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 52. Албания, Аргентина, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Гвинея, Индия, Индонезия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Катар, Румыния, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 9. Австралия, Австрия, Финляндия, Италия, Япония, Норвегия, Португалия, Южная Африка, Швейцария.

Другие ответы: 6. Гватемала, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Польша, Саудовская Аравия.

Комментарии

Австрия. По-видимому, нет необходимости или целесообразности в принятии специальных правовых положений. Их не следует принимать во избежание несоответствий, пробелов или дисбалансов с общими правовыми нормами, касающихся работников других категорий/секторов. Австрийские правовые нормы предусматривают, что работодатель обязан нести расходы по репатриации в случае неучтенного труда (неофициальной подработки), или в том случае, если существует прямое заявление работодателя на этот счет. Кроме того, Директива Европарламента и Совета Европейского союза 2009/52/ЕС (по вопросу о санкциях и мерах против незаконной занятости) также предусматривает общие, а не отраслевые, нормы о гарантиях.

Бельгия. См. вопрос 28.

Канада. Это положение не должно носить обязательного характера, а должно обеспечиваться только в случае необходимости с учетом конкретных национальных условий; например, большинство домашних работников-мигрантов остаются в Канаде в качестве постоянных жителей.

Китай. При условии, что основания и причины для репатриации не связаны с действиями работника.

Колумбия. См. вопрос 27.

Коста-Рика. Работодатели должны покрывать расходы по репатриации и обеспечивать условия для питания и проживания домашних работников-мигрантов. Также должна быть обеспечена общая безопасность работника. Опыт Коста-Рики и Никарагуа показывает, что было бы желательно поощрять заключение двухсторонних соглашений в этой области.

Чешская Республика. Финансовые гарантии должны обеспечиваться работодателем. При этом данный вопрос должен решаться в интересах всех иностранных работников.

Сальвадор. Это положение должно быть включено в контракт о работе по найму.

Финляндия. См. вопрос 28.

Гватемала (DPS). Да.

Гватемала (UMT). В соответствии с национальным законодательством.

Гватемала (ONAM). Проблемы, касающиеся работников-мигрантов, должны решаться компетентными властями, а не работодателями.

Гвинея. Однако, численность домашних работников-мигрантов в Гвинее невелика.

Япония. См. вопрос 35.

Мексика. Невозможно дать ответ на этот вопрос, поскольку неясен смысл термина «финансовые гарантии».

Нидерланды. Термин «финансовые гарантии» неясен. От работодателей должна быть получена гарантия покрытия расходов, связанных с принудительной репатриацией из страны, если наемный работник не возвращается в страну своего происхождения после прекращения действия контракта.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии работники-мигранты в соответствии с законом сами оплачивают расходы, связанные с переездом, при условии согласования этого вопроса между сторонами.

Никарагуа. Это гарантирует безопасность домашним работникам, которые часто страдают от злоупотреблений из-за отсутствия материальных средств, необходимых для возвращения в страну происхождения.

Норвегия. См. вопрос 28.

Оман. В соответствии с трудовым законодательством и контрактом о работе по найму.

Панама. Все доступные средства должны быть использованы для содействия надлежащему обращению с домашними работниками-мигрантами. Каждое государство-член должно проанализировать существующие документы, касающиеся этого вопроса, и на основе полученной информации – пересмотреть, изменить формулировку соответствующих положений, усилить или отменить их.

Перу. Работодатели должны оплачивать работникам билет на проезд туда и обратно. Этот билет должен оставаться у работодателя вплоть до даты отъезда.

Польша. Вопрос неясен. Нет никакой информации о том, в чем состоят эти гарантии, кому и кем они должны предоставляться. Этот вопрос мог бы регулироваться двусторонними соглашениями (между направляющей и принимающей странами), в соответствии с положениями, касающимися других групп работников-мигрантов.

Португалия. См. вопросы 27 и 28.

Саудовская Аравия. Условия контракта поступающих на работу работников включают защиту прав этих работников и обязывают работодателя нести соответствующие расходы. Агентство занятости, которое набирает работников, несет на протяжении всего испытательного срока ответственность, в том случае, если нанятый им работник не подходит для выполнения данной работы.

Словения. Эти расходы должен нести работодатель или гарант работника.

Южная Африка. Это должно регулироваться в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Испания. Следует также указать, что данное обязательство должно возлагаться на компетентные органы власти страны происхождения. См. вопрос 28.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 1. UPS (Швейцария).

Другие ответы: 6. HUP (Хорватия), SEV (Греция), JCC (Иордания), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Мы будем дополнительно изучать совместимость этого предложения с миграционным законодательством и практикой.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

JCC (Иордания). Это влечет за собой дополнительные финансовые расходы и затраты для работодателя.

NHO (Норвегия). Необходимо дополнительно изучить совместимость этих предложений с миграционным законодательством и практикой. Требования о предоставлении финансовых гарантий и репатриации требуют серьезных затрат и могут, если ими неправильно распорядиться, ограничить расходы по возможности использования труда домашних работников или приема на работу мигрантов. Оплата гарантийных и репатриационных расходов утрачивает всякий смысл и, по-видимому, окажется в значительной степени несправедливой в том случае, если домашний работник прибыл в страну не по инициативе и не по поручительству работодателя. В целом, необходимость гарантий и репатриации вызывает определенные сомнения, и эти гарантии не должны подлежать регулированию, если другие работники-мигранты не пользуются этим же правом.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

UPS (Швейцария). За исключением тех случаев, когда это имеет смысл.

MOP. Необходимо дополнительно изучить совместимость этих предложений с миграционным законодательством и практикой. Можно утверждать, что этот вопрос должен обсуждаться в рамках Международной организации по миграции (МОМ). Требования о предоставлении финансовых гарантий и репатриации требуют серьезных затрат и могут, если ими неправильно распорядиться, ограничить расходы по возможности использования труда домашних работников или приема на работу мигрантов. Оплата гарантийных и репатриационных расходов утрачивает всякий смысл и, по-видимому, окажется в значительной степени несправедливой в том случае, если домашний работник прибыл в страну не по инициативе и не по поручительству работодателя, или если молодые люди совмещают домашнюю работу и учебу/каникулы. В целом, необходимость гарантий и репатриации вызывает определенные сомнения, и эти гарантии не должны подлежать регулированию, если другие работники-мигранты не пользуются таким же правом.

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 119. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOС (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. СТА (Аргентина), CGTRAP (Португалия).

Комментарии

ÖGB (Австрия). См. вопрос 13 h).

COB и FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия). Расходы по репатриации должно покрывать государство.

FENATRAD (Бразилия). Следует также учитывать внутреннюю миграцию, получившую достаточно широкое распространение в Латинской Америке.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Ответственность должны нести как принимающая, так и направляющая страны.

CGTRA (Колумбия). Это является обязанностью каждого государства-члена.

COSYGA и JOC (Габон). Финансовые гарантии должны предоставляться либо работодателями, нанявшими работников за рубежом, либо соответствующим органом государственной власти, до репатриации.

GSEE (Греция). Применяемый порядок должен соответствовать международной нормативно-правовой базе, регулирующей этот вопрос. См. вопросы 6 d) и 26-30.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Однако на случай неплатежеспособности работодателя, государства-члены должны разработать программы для финансирования этих непредвиденных случаев.

CGTRA (Гондурас). Это положение должно быть предусмотрено в контракте о работе по найму и должно быть известно как принимающей, так и направляющей стране, для того, чтобы обеспечить его соблюдение.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Работодатель должен нести ответственность за репатриацию.

CGIL (Италия). См. вопрос 28.

UIL (Италия). В Италии, например, итальянские власти просто предписывают незаконным мигрантам покинуть страну, не учитывая их финансовое положение. Это имеет важное значение, поскольку, с включением в законодательство такого преступления как незаконная иммиграция, незаконные мигранты, не подчиняющиеся этому предписанию, могут быть приговорены к тюремному заключению.

UNT (Мексика). При условии, что обязательство покрыть расходы на репатриацию оговорено в письменном соглашении, и что при этом соблюдены соответствующие положения трудового законодательства страны назначения. Работник должен иметь право поменять своего работодателя в том случае, если этот работодатель нарушает данное соглашение.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Должно быть предусмотрено в Конвенции. Кроме того, домашние работники, ожидающие репатриации или нового трудоустройства, должны быть обеспечены жильем.

CGTRAP (Португалия). Этот вопрос должен рассматриваться в Конвенции.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 13 h).

b) содержать запрет на выплаты, совершаемые домашними работниками в счет покрытия затрат на репатриацию;

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 45. Албания, Аргентина, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Египет, Сальвадор, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Катар, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 20. Австралия, Австрия, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Финляндия, Гватемала, Япония, Ливан, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Румыния, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Швеция, Швейцария, Йемен.

Другие ответы: 2. Канада, Новая Зеландия.

Комментарии

Албания. За исключением случаев немедленного прекращения действия контракта по инициативе работника.

Австралия. Покрытие затрат на репатриацию должно носить для работодателя факультативный характер.

Австрия. См. вопрос 56 а).

Бельгия. См. вопрос 28.

Многонациональное Государство Боливия. Расходы на репатриацию должно покрывать государство.

Канада. См. вопрос 56 а).

Китай. См. вопрос 56 а).

Колумбия. В соответствии с законодательством Колумбии работодатель должен покрывать расходы на репатриацию в случае прекращения действия контракта.

Коста-Рика. За исключением тех случаев, когда репатриация осуществляется по основаниям, не связанным с работодателем.

Кипр. Домашние работники должны нести часть расходов на репатриацию, если они являются лицом, ответственным за прекращение трудовых отношений без веского основания.

Сальвадор. Это должно быть гарантировано с момента найма работника.

Финляндия. Это положение должно быть согласовано в контракте о работе по найму. Оно должно привлечь внимание к тем случаям, когда после окончания срока действия контракта работнику не хватает средств для репатриации. Соответствующие положения могут быть предусмотрены на национальном уровне.

Гватемала (ОНАМ). Если стороны договорились об этом.

Гвинея. См. вопрос 56 а).

Япония. См. вопрос 35.

Ливан. Запрет на выплаты, совершаемые домашними работниками-мигрантами в счет покрытия затрат на репатриацию, может противоречить интересам самих домашних работников и поставить вопрос об их репатриации в полную зависимость от желания и воли их работодателя.

Мексика. Репатриация и другие расходы по перемещению работников из одной страны в другую необходимо должным образом регулировать.

Мозамбик. Расходы на репатриацию должны покрываться работодателем.

Непал. Репатриация наемных работников должна входить в обязанности работодателя.

Новая Зеландия. См. вопрос 56 а).

Никарагуа. Это положение должно быть увязано с финансовыми гарантиями, рассматриваемыми в вопросе 56 а).

Норвегия. См. вопрос 28.

Оман. За исключением случаев, когда основанием для прекращения действия контракта является решение, принятое работодателем, окончание срока работы или уход работника без веской причины.

Панама. См. вопрос 56 а).

Польша. Возращение в страну происхождения – один из возможных вариантов выбора для работника-мигранта в случае изменения положения на рынке труда, и ему не должно быть запрещено делать это за свой счет. Следует лишь предусмотреть, что расходы по репатриации должны возлагаться на работодателя только в тех случаях, когда существует специальная договоренность между сторонами или когда двустороннее соглашение (между направляющим и принимающим государствами) допускает возможность такой ситуации. Это должно осуществляться в соответствии с положениями, предусмотренными для других категорий работников-мигрантов.

Португалия. См. вопрос 56 а).

Катар. Если только работник не прекращает трудовые отношения по истечении установленного срока действия контракта.

Румыния. В случае незаконного найма на работу домашнего работника-мигранта на его работодателя может быть возложена обязанность оплатить расходы на репатриацию.

Саудовская Аравия. Следует учитывать тот факт, что репатриация работника может быть следствием невыполнения им/ею условий контракта.

Словения. См. вопрос 28.

Южная Африка. Это должно относиться только к домашним работникам, которые оказались в сложной ситуации по вине работодателя или посредника.

Швеция. Распределение расходов должно быть оговорено в контракте о работе по найму.

Швейцария. Запрет был бы негибкой мерой, и его было бы трудно отследить.

Таиланд. Расходы на репатриацию должна нести страна происхождения в случае несоблюдения домашним работником-мигрантом требований национального законодательства принимающей страны.

Объединенные Арабские Эмираты. При условии, что работник не нарушил условия контракта.

Соединенные Штаты Америки. В том смысле, что работники не должны нести расходы на репатриацию, которые по закону обязана нести другая сторона.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 7. CNI (Бразилия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 4. ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), JCC (Иордания), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 5. HUP (Хорватия), SEV (Греция), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 56 а).

ESEE (Греция). Это зависит от национального законодательства.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

NHO (Норвегия). См. вопрос 56.

MOR. См. вопрос 56 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 121.

Да: 116. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), STA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин),

COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOС (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKРIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CMKOS (Чешская Республика), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 3. GFWTUB (Бахрейн), CISL (Италия), CGTRAP (Португалия).

Комментарии

ÖGB (Австрия). См. вопрос 40.

GFWTUB (Бахрейн). Только в том случае, если действие контракта прекращается по истечении согласованного периода.

COB и FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия). См. вопрос 56 а).

FENATRAD (Бразилия). Да. Расходы на репатриацию должны покрываться государством или работодателем.

CGTRA (Колумбия). Расходы на репатриацию должны покрываться обеими странами – страной происхождения и страной назначения.

CUT (Колумбия). Расходы на репатриацию должны покрываться работодателем.

GSEE (Греция). См. вопрос 56 а).

UNSITRAGUA (Гватемала). Это незаконно.

CNTG (Гвинея). Расходы на репатриацию должен нести работодатель.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Поскольку расходы на репатриацию не являются составной частью заработной платы.

CISL (Италия). Это должно применяться, только если работник не захочет вернуться в свою страну независимо от условий оплаты расходов по репатриации, предусмотренных в контракте о работе по найму.

UIL (Италия). В Италии, возможно, это будет сложно запретить ввиду недавно утвержденного законодательства.

СТМ (Мексика). Расходы на репатриацию должны покрываться соответствующими работодателями.

UNT (Мексика). В контракте должно быть предусмотрено, что эти расходы должны покрывать работодатели без каких-либо вычетов из заработной платы.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). См. вопрос 56 а).

CGTRAP (Португалия). См. вопрос 56 а).

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 13 h).

с) определять временные рамки и обстоятельства для обеспечения права на репатриацию?

Правительства

Общее число полученных ответов: 67.

Да: 49. Албания, Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Катар, Саудовская Аравия, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Йемен.

Нет: 9. Австрия, Чешская Республика, Япония, Ливан, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Боливарианская Республика Венесуэла.

Другие ответы: 9. Канада, Гватемала, Новая Зеландия, Оман, Польша, Словения, Швеция, Швейцария, Соединенные Штаты Америки.

Комментарии

Австралия. В соответствии с требованиями национального миграционного законодательства.

Бельгия. См. вопрос 28.

Канада. См. вопрос 56 а).

Китай. См. вопрос 56 а).

Колумбия. См. вопрос 27.

Сальвадор. Это важно, чтобы не допустить злоупотреблений или торговли людьми.

Гватемала (DPS). Да.

Гватемала (UMT и ONAM). Обязанность за обеспечение этого должна возлагаться на правительства.

Гвинея. См. вопрос 56 а).

Япония. См. вопрос 35.

Ливан. Временные рамки должны быть определены в контракте, заключенном между работодателем и домашним работником.

Мозамбик. Это необходимо, чтобы гарантировать безопасную репатриацию работника.

Непал. Сроки, до которых работодатель не несет ответственности за соблюдение права на репатриацию, и определение обстоятельств, в которых работодатель не должен обеспечивать реализацию права на репатриацию, должны быть предусмотрены в национальных нормативных правовых актах.

Нидерланды. Временные рамки для репатриации не могут быть установлены, так как это зависит от каждого конкретного случая, а также от возможности репатриации в страну происхождения. Термин «право на репатриацию» вводит в заблуждение, поскольку иностранные наемные работники обязаны сами организовывать свой собственный отъезд из Нидерландов.

Новая Зеландия. См. вопросы 29 и 56 а).

Никарагуа. Они должны быть оговорены в письменном контракте и в регистрационном документе о работе по найму.

Норвегия. См. вопрос 28.

Оман. Должно быть оставлено на усмотрение каждого государства-члена.

Панама. См. вопрос 56 а).

Польша. Репатриация должна быть связана исключительно с прекращением трудовых отношений и осуществляться в соответствии с национальными нормативно-правовыми актами, касающимися занятости мигрантов. Вопрос о «праве на репатриацию» недостаточно ясен: не существует никаких ограничений возможности возвращения в страну происхождения, которая обязана принять своих граждан. Возможно, что этот вопрос может быть урегулирован только в рамках двусторонних соглашений (между направляющей и принимающей странами) в соответствии с положениями, относящимися к другим группам работников-мигрантов.

Португалия. См. вопрос 56 а).

Румыния. Это положение должно соответствовать положениям национального законодательства, касающегося равенства обращения.

Словения. См. вопрос 13 h).

Южная Африка. См. вопрос 56 а).

Швеция. Право на репатриацию никогда не должно ограничиваться.

Швейцария. Возможно, в случае срочного контракта о работе по найму.

Соединенные Штаты Америки. Неясно, относится ли предлагаемая формулировка к правам, уже существующим в национальном законодательстве и нормативно-правовых актах.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 15.

Да: 7. CNI (Бразилия), EK (Финляндия), KT (Финляндия), VTML (Финляндия), DPN APINDO (Индонезия), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 2. ANDI (Колумбия), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 6. HUP (Хорватия), SEV (Греция), JCC (Иордания), NHO (Норвегия), EFC (Шри-Ланка), MOR.

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 56 а).

SEV (Греция). См. вопрос 11.

NHO (Норвегия). См. вопрос 56.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

MOR. См. вопрос 56 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 119. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE

(Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. CISL (Италия), СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. ÖGB (Австрия), CGTRAP (Португалия).

Комментарии

СТА (Аргентина). Следует, в частности, обеспечить специальные гарантии того, чтобы работник-мигрант сохранял свой законный статус или статус постоянного жителя после потери им работы и во время поиска новой работы.

ВАК (Австрия). Репатриация не должна использоваться в качестве принудительной меры, противоречащей воле наемного работника.

ÖGB (Австрия). См. вопросы 40 и 13 h).

CGTRA (Колумбия). Такое положение следует включить, учитывая тот факт, что домашние работники-мигранты вносят важный вклад в экономику принимающих стран и выполняют работу, которую не хотят выполнять граждане этих стран.

COSYGA и JOC (Габон). Временные рамки необходимы для того, чтобы профсоюзы могли предоставить работникам поддержку, необходимую для защиты их прав.

GSEE (Греция). См. вопрос 56 a).

UNSI TRAGUA (Гватемала). Однако следует упорядочить положение домашних работников-мигрантов, живущих без документов на право проживания в стране, если только основанием для репатриации не являются преступления, совершенные данным работником.

CNTG (Гвинея). Это положение должно соответствовать контракту о работе по найму.

CGTRA (Гондурас). Домашние работники-мигранты часто остаются без защиты в течение длительного периода времени и сталкиваются с серьезными проблемами, связанными с репатриацией.

CGIL (Италия). При условии, что гражданство в принимающей стране не получено или получить его невозможно.

CISL (Италия). Работник должен иметь право самостоятельно решать вопрос о том, когда ему возвращаться в свою страну.

UIL (Италия). Что касается этого вопроса, то итальянское законодательство, в случае выдачи предписания о выдворении из страны незаконных мигрантов, устанавливает предельный срок всего лишь в пять дней для того, чтобы они могли покинуть страну (срок, слишком короткий для тех, кто часто не располагает достаточными средствами, чтобы уехать). Важно было бы установить более разумные временные рамки и предоставить определенные средства.

СТМ (Мексика). Это неуместно, поскольку репатриация – это дело самого работника.

UNT (Мексика). Миграционные власти должны разработать специальную программу для защиты домашних работников.

CUT-A (Парагвай). При условии, что это выбор самого работника.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). См. вопрос 56 a).

CGTRAP (Португалия). См. вопрос 56 a).

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). См. вопрос 13 h).

PIТ-CNT (Уругвай). Следует также разработать положения, позволяющие продлевать сроки для репатриации, с четким указанием условий, при которых расходы на репатриацию должен нести работодатель.

В. 57 *Следует ли в рекомендации указать, что государства-члены должны рассмотреть дополнительные меры для обеспечения эффективной защиты прав домашних работников-мигрантов, такие как:*

- a) развитие сети безопасного жилья для чрезвычайных обстоятельств;*
- b) посещение в период трудоустройства домашнего хозяйства, в котором должен будет работать домашний работник?*

a) развитие сети безопасного жилья для чрезвычайных обстоятельств;

Правительства

Общее число полученных ответов: 64.

Да: 48. Албания, Аргентина, Австралия, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Гвинея, Индия, Индонезия, Латвия, Ливан, Малайзия, Маврикий, Мексика, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Нидерланды, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 9. Бахрейн, Коста-Рика, Хорватия, Италия, Япония, Республика Молдова, Оман, Португалия, Йемен.

Другие ответы: 7. Чешская Республика, Гватемала, Новая Зеландия, Никарагуа, Словения, Южная Африка, Швейцария.

Комментарии

Бельгия. Если это касается жертв торговли людьми.

Канада. Однако следует учитывать национальные условия. Существующие службы могут отвечать необходимым требованиям и быть доступными для домашних работников, или должны быть созданы специальные службы. Полезным мог бы оказаться передовой опыт в целях обмена информацией об инновационных подходах.

Коста-Рика. Подобные меры могут оказаться несовместимыми с возможностями развивающихся стран по оказанию помощи работникам-мигрантам.

Хорватия. В этом нет необходимости, поскольку национальное законодательство, как правило, обеспечивает специальную защиту работников-мигрантов.

Чешская Республика. Это должно решаться в рамках уже существующих мер (например, предоставление безопасного жилья для жертв насилия в семье). Однако, возможно, было бы полезно, если бы в документе отмечалась необходимость обеспечения безопасного жилья для домашних работников-мигрантов в чрезвычайных обстоятельствах.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT и ONAM). Да, это уже существует в Гватемале.

Индия. Это должно включать оказание медицинской помощи и консультирование в случае злоупотреблений.

Япония. См. вопрос 35.

Мозамбик. В тех случаях, когда домашние работники-мигранты сразу же не размещаются в домашнем хозяйстве, им должно быть гарантировано безопасное место для проживания.

Новая Зеландия. В Новой Зеландии в соответствии с законодательством каждый имеет одинаковую защиту и равный доступ к службам оказания помощи в чрезвычайных обстоятельствах, а также к безопасным жилищам в тех случаях, когда этого требуют обстоятельства.

Никарагуа. В Никарагуа это невозможно осуществить на практике, однако, это хорошая идея для принимающих стран.

Оман. Для этого нет никаких оснований.

Панама. Важно, чтобы этой сети жилья предоставлялись средства для временного размещения соответствующих работников, а также для развития их квалификации и компетенций.

Польша. При условии значительных масштабов такой трудовой миграции в ту или иную конкретную страну.

Португалия. Сеть безопасного жилья для чрезвычайных обстоятельств должна предоставляться не только работникам-мигрантам.

Румыния. Это должно быть предусмотрено для домашних работников-мигрантов, ставших жертвами злоупотреблений со стороны работодателя.

Словения. Решение о создании такой сети специально для домашних работников-мигрантов зависит, в частности, от численности домашних работников-мигрантов в той или иной конкретной стране и от доступности других существующих сетей, предоставляющих такую защиту.

Южная Африка. Это право не вытекает из трудовых отношений, и как таковое должно быть ограничено случаями, когда существует реальная угроза жизни домашнего работника.

Швеция. Вопрос об этом может быть рассмотрен с тех случаях, когда для этого существуют основания.

Швейцария. Этот вопрос относится к компетенции швейцарских кантонов. Сеть приютов для женщин и центров для матерей может быть расширена для того, чтобы обеспечить доступ к ним домашних работниц. Женщины-мигранты должны быть проинформированы о такой возможности.

Тунис. При условии, что безопасное жилье обеспечивается посредниками.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 7. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 5. HUP (Хорватия), SEV (Греция), NHO (Норвегия), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 1. EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

HUP (Хорватия). Данный уровень детализации недостаточен для принятия нормы МОТ.

JCC (Иордания). Однако желательно, чтобы в случае чрезвычайных обстоятельств заботу о работниках брали на себя их посольства.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

NHO (Норвегия), MOP. МОТ могла бы пропагандировать это в качестве добросовестной практики.

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 119. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), САСС (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), ССТS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), СOTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), МТУС (Малайзия), СROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 1. СТМ (Мексика).

Другие ответы: 2. JTUC-RENGO (Япония), FNPR (Российская Федерация).

Комментарии

СТА (Аргентина). Предоставление временного жилья для домашних работников-мигрантов и включение их в сеть безопасного жилья для чрезвычайных обстоятельств может иметь ключевое значение для защиты этих работников от практики злоупотреблений.

ВАК (Австрия). Для случаев неминуемых угроз вопрос о безопасном жилье может быть включен в Конвенцию.

FENATRAD (Бразилия). Это положение должно применяться как на национальном, так и на международном уровне.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). В этом должны участвовать профсоюзы и организации гражданского общества.

CGTRA (Колумбия). При этом для всех работников.

СМТС (Коста-Рика). Оно должно координироваться Министерствами труда в сотрудничестве с соответствующими организациями работников.

COSYGA и JOC (Габон). Это имеет важное значение, поскольку не позволяет работодателям постоянно использовать полицейские изоляторы временного содержания для транзита лишенных всяких прав работников перед их репатриацией.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Кроме того, необходимо обеспечить юридическое сопровождение для того, чтобы избежать репатриации в тех случаях, когда перед работниками-мигрантами возникает угроза быть репатрированными.

CGTRA (Гондурас). В чужой стране решать проблемы гораздо труднее.

UII (Италия). Итальянское законодательство предусматривает, что эти меры могут потребоваться в случае выявления органами власти серьезных случаев эксплуатации или принудительного труда, когда возникает необходимость обеспечения защиты работника-мигранта.

STM (Мексика). Это влечет за собой излишние расходы, которые работодатели не согласятся оплачивать.

CS (Панама). Такой, например, как международная сеть организаций работодателей и работников.

APL, FFW, TUCP (Филиппины). Это положение должно быть включено в конвенцию.

FNPR (Российская Федерация). Целесообразность этого вызывает сомнения. Должны быть разработаны дополнительные меры.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Для предоставления временного жилья домашним работникам, проживающим по месту работы, после их увольнения.

b) посещение в период трудоустройства домашнего хозяйства, в котором должен будет работать домашний работник?

Правительства

Общее число полученных ответов: 62.

Да: 34. Албания, Австралия, Бельгия, Канада, Чили, Китай, Кипр, Чешская Республика, Сальвадор, Финляндия, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Латвия, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Румыния, Шри-Ланка, Суринам, Тунис, Соединенные Штаты Америки, Уругвай.

Нет: 17. Бахрейн, Коста-Рика, Хорватия, Эквадор, Египет, Италия, Нидерланды, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Южная Африка, Испания, Швейцария, Таиланд, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 11. Бельгия (CNT), Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Колумбия, Япония, Ливан, Непал, Новая Зеландия, Никарагуа, Словения, Боливарианская Республика Венесуэла.

Комментарии

Бельгия (CNT). Это вопрос недостаточно ясен для того, чтобы дать на него ответ.

Бельгия (SPF). Если работник продолжает находиться в стране происхождения.

Бразилия. Основные случаи злоупотреблений имеют место тогда, когда работники-мигранты, часто не имеющие документов на право проживания в данной стране, нанимаются непосредственно работодателем, поскольку государство не может проконтролировать условия занятости при трудоустройстве.

Канада. См. вопрос 57 а).

Коста-Рика. См. вопрос 57 а).

Хорватия. См. вопрос 57 а).

Чешская Республика. Это особенно оправдано в отношении домашних работников, проживающих по месту работы.

Египет. В этом нет необходимости, поскольку предполагается, что в контракте предусматривается испытательный срок и определены условия занятости.

Сальвадор. Для обеспечения безопасности труда.

Гватемала (UMT). Это будет способствовать соблюдению трудовых прав.

Гватемала (ONAM). Это посещение должно быть организовано лицом, ответственным за осуществление контроля за условиями труда работника.

Япония. См. вопрос 35.

Ливан. Это будет сложно осуществить.

Мозамбик. Чтобы обеспечить гарантии того, что помещение отвечает необходимым требованиям, особенно с точки зрения безопасности и гигиены труда.

Непал. Посещение в период трудоустройства домашнего хозяйства, в котором будет работать домашний работник, позволит работодателю и работнику ближе познакомиться друг с другом и тем самым убедиться в том, что они имеют дело с приятным человеком – работодателем/работником. Это поможет наладить здоровые взаимоотношения между работодателем и работником, что позволит создать приятную рабочую атмосферу.

Нидерланды. Посещение в период трудоустройства может быть включено в нормативно-правовые акты, применяемые в Нидерландах только в отношении помощников по дому *au pairs*, которым необходимо иметь разрешение на проживание,

Новая Зеландия. Это может быть согласовано между работодателем и наемным работником.

Оман. Поскольку контракт о работе по найму включает испытательный период, в течение которого работники могут в любой момент прекратить трудовые отношения.

Польша. Да, в том, что касается посещений миграционными службами или инспекциями труда до того, как работник приступит к работе. Должно быть гарантировано соблюдение права на неприкосновенность частной жизни и уважение семейной жизни работодателя.

Португалия. Это может иметь важное значение в том случае, если работники устраиваются на работу с помощью государственных или частных агентств, однако это не должно носить обязательного характера для того, чтобы избежать нарушения права на неприкосновенность жилища.

Словения. Такой контроль будет сложно осуществить на практике, например, с учетом конституционного права на неприкосновенность жилища.

Испания. В Испании это будет невозможно осуществить без согласия главы домашнего хозяйства.

Швейцария. Это будет сложно выполнить (потребуется много средств и времени). Кроме того, частные агентства по трудоустройству не обязаны посещать домашние хозяйства.

Таиланд. Посещение в период трудоустройства практически неосуществимо. В Таиланде имеется лишь ограниченный штат для проведения контроля.

Тунис. Это позволяет работникам ознакомиться с условиями работы до того, как они свяжут себя соответствующими обязательствами.

Боливарианская Республика Венесуэла. В сфере домашнего труда признаются как права работников, так и право на неприкосновенность частной жизни и жилища.

Йемен. Контракт будет заключаться за границей, и работника доставят из-за границы, поэтому посещение в период трудоустройства не представляется возможным.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 6. CNI (Бразилия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 5. ANDI (Колумбия), HUP (Хорватия), SEV (Греция), ННО (Норвегия), MOP.

Другие ответы: 2. EFC (Шри-Ланка), UPS (Швейцария).

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 57 а).

JCC (Иордания). Чтобы обеспечить лучшие условия для работников-мигрантов.

KEF (Республика Корея). Однако это может нарушить право на неприкосновенность жилища. Вместо этого следует наладить проверку в письменном виде и создать сеть данных.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

UPS (Швейцария). Это возможно, однако это положение должно применяться тогда, когда это целесообразно и только в случае необходимости.

ННО (Норвегия), МОР. См. вопрос 57 а).

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 118. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), СТА (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКОС (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIKA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), САТР (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), UGT (Испания), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 4. COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), CGTRA (Гондурас), JTUC-RENGO (Япония).

Комментарии

СТА (Аргентина). Для выявления и предотвращения случаев торговли людьми, которая часто маскируется под предложения о работе в качестве домашнего работника, и в которую вовлекаются, главным образом, работницы из числа трудовых мигрантов.

СМТС (Коста-Рика). Как и в отношении других видов работы.

COSYGA и JOC (Габон). Для того чтобы проверить, что условия работы являются приемлемыми.

GSEE (Греция). Требуется дополнительные уточнения, а также следует учитывать принцип неприкосновенности жилища и вопрос о том, кто будет наносить эти «визиты».

CNTG (Гвинея). Для осуществления контроля за условиями работы.

CGTRA (Гондурас). Следует создать трехстороннюю комиссию для контроля за условиями жизни и работы этих работников.

СТМ (Мексика). При условии, что посещение будет непродолжительным и с учетом возможного нарушения принципа неприкосновенности жилища.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). См. вопрос 57 а).

FNPR (Российская Федерация). См. вопрос 57 а).

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Рекомендация должна также предусматривать посещения или частные телефонные беседы с домашними работниками-мигрантами в течение первого месяца их работы, а также регистрацию фамилий и адресов их работодателей в местном органе власти и в посольствах их стран. Это должно содействовать развитию сотрудничества между принимающими странами и посольствами стран происхождения мигрантов в разработке имеющих законную силу в обеих странах контрактов, в регулировании и контроле трудоустройства на международном уровне, а также в расследовании и преследовании в судебном порядке случаев злоупотреблений, особенно в тех случаях, когда мигрант уже был репатрирован/депортирован из страны. Работники должны быть проинформированы о своих правах и средствах, имеющихся в их распоряжении до отъезда из направляющей страны и после прибытия в принимающую страну, а также иметь возможности для получения помощи в случае злоупотреблений. Дипломатический иммунитет не должен иметь преобладающей силы. Получение визы не должно зависеть от работодателя, как от того единственного лица, от которого зависит пребывание в соответствующей стране.

В. 58 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены, которые являются направляющими мигрантов странами, должны оказывать помощь в обеспечении эффективной защиты прав домашних работников-мигрантов, в частности путем информирования домашних работников-мигрантов об их правах до отъезда, создания фондов правовой помощи, социальных служб и специализированных консульских служб, а также посредством принятия других дополнительных мер? Просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 65.

Да: 56. Аргентина, Австралия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Мозамбик, Мьянма, Непал, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Катар, Саудовская Аравия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 2. Япония, Португалия.

Другие ответы: 7. Австрия, Коста-Рика, Гватемала, Нидерланды, Новая Зеландия, Оман, Румыния.

Комментарии

Австрия. Предоставление информации о правовом положении – особенно о необходимости иметь *Legitimationskarte* или другое действующее разрешение на право проживания для законного нахождения на территории Австрии — было бы желательно.

Бразилия. Важно, чтобы работники-мигранты были проинформированы о своих правах. В 2007 году в Бразилии на путях выезда из страны распространялась брошюра «Бразильцы за границей» с целью предоставления информации о правах и обязанностях граждан Бразилии за рубежом, рисках, связанных с незаконной миграцией и торговлей людьми, а также о роли консульских учреждений за рубежом. Выход в свет этой брошюры стал возможным благодаря межправительственному сотрудничеству при поддержке МОТ и МОМ.

Китай. Например, с помощью аудиторских проверок Администрации по вопросам промышленности и торговли для того, чтобы убедиться в том, что уставный капитал направляющего агентства является достаточным, а также что речь идет о добросовестной рекламе. Мошенничество и незаконные виды деятельности должны пресекаться своевременными санкциями, полиция должна отслеживать случаи торговли людьми, а суды – отправлять правосудие, наказывая тех, кто занимается незаконной

отправкой работников. Следует стимулировать агентства по оказанию юридической помощи к тому, чтобы они помогали жертвам представлять в суды свои жалобы.

Коста-Рика. Заинтересованные страны должны предоставлять информацию о рынке труда для того, чтобы она могла служить ориентиром для этого рынка и способствовать реализации политики в области миграции. Определение потребностей в домашних работниках и их дефицита могло бы помочь осуществлению контроля за их наймом со стороны соответствующих национальных и региональных органов.

Чешская Республика. Однако предлагаемые меры должны охватывать всех работников-мигрантов.

Эквадор. Данный документ должен также предусматривать сотрудничество между страной происхождения и страной назначения домашних работников-мигрантов, включая: совершенствование управления миграцией и установление законных путей для трудовой миграции; правовое сотрудничество в случае торговли людьми и злоупотреблений; соблюдение прав на социальное обеспечение и строгий контроль за деятельностью агентств занятости и субподрядчиков в соответствии с Конвенцией 181; и устранение злоупотреблений, связанных с программами спонсорской помощи. Это сотрудничество должно также включать разработку совместных мер, включающих юридическое сопровождение, для того, чтобы принимать безотлагательные меры по предотвращению и устранению случаев злоупотреблений путем использования средств правовой защиты или других доступных механизмов разрешения споров.

Египет. С помощью исчерпывающего руководства, которое работник получает перед отъездом в соответствующих органах и агентствах занятости.

Сальвадор. Следует поощрять его применение государствами-членами.

Финляндия. Информация должна включать сведения об условиях найма и работы в принимающей стране, программах и пособиях социального обеспечения, а также об условиях окончания контракта о работе по найму.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT и ONAM). Да.

Гватемала (UMT). Должны быть созданы ассоциации, сети и государственные органы, специализирующиеся в данном вопросе.

Индия. Направляющие страны должны гарантировать принятие мер по защите работников, в частности, от агентств по трудоустройству, использующих в своих интересах невежественность и уязвимость работников, путем создания информационной сети по вопросам, касающимся их прав и возможностей обучения. Должна быть предоставлена ознакомительная информация по вопросам, касающимся возможностей повышения квалификации и вопросам, связанным с отъездом, в том числе таких, как необходимость страхования и социального обеспечения. Агентства занятости должны быть зарегистрированы, а специальные нормативно-правовые акты – предотвращать эксплуатацию и мошенничество.

Япония. См. вопрос 35.

Латвия. В акте следует также предусмотреть сотрудничество между странами происхождения и странами назначения домашних работников-мигрантов, в том числе: ужесточение методов управления потоками мигрантов и установление правовых норм в отношении трудовой миграции; сотрудничество между правовыми структурами при рассмотрении случаев торговли людьми и злоупотреблений; сохранение прав на получение пособий по социальному обеспечению и строгий надзор за агентствами по трудоустройству и посредниками (в соответствии с Конвенцией 181); искоренение практики злоупотреблений в системах финансовой поддержки. Сотрудничество должно также включать разработку совместных мер, включая правовую помощь, которые бы позволили немедленно реагировать на практику злоупотреблений и препятствовать ей благодаря правовым средствам защиты или другим имеющимся механизмам разрешения споров.

Ливан. При условии, что, помимо этого, работники-мигранты обучаются выполнению домашней работы.

Малайзия. В акте следует также предусмотреть сотрудничество между странами происхождения и странами назначения домашних работников-мигрантов, в том числе: ужесточение методов управления потоками мигрантов и установление правовых норм в отношении трудовой миграции; сотрудничество между правовыми структурами при рассмотрении случаев торговли людьми и злоупотреблений; сохранение прав на получение пособий по социальному обеспечению и строгий надзор за агентствами по трудоустройству и посредниками (в соответствии с Конвенцией 181); искоренение практики злоупотреблений в системах финансовой поддержки. Сотрудничество должно также включать разработку совместных мер, включая правовую помощь, которые бы позволили немедленно реагировать на практику злоупотреблений и препятствовать ей благодаря правовым средствам защиты или другим имеющимся механизмам разрешения споров.

Маврикий. Содействие может включать, помимо прочего, регулирование и контроль деятельности агентств занятости, предоставление консультационных услуг посольствами и консульствами в принимающей стране, проведение государственных кампаний по повышению осведомленности о существующих процедурах и рисках, связанных с миграцией.

Мексика. Что касается информации, которая должна предоставляться работникам перед их отъездом из страны, то Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей устанавливает, что государства-стороны этой конвенции обязаны содержать необходимые службы, занимающиеся вопросами, касающимися международной миграции работников и членов их семей, и что в их функции входит предоставление всей соответствующей информации, в частности, нанимателям, работникам и их организациям о: политике, законах и правилах, касающихся миграции и найма; требуемых разрешениях и формальностях, связанных с порядком отъезда, переезда, прибытия, пребывания, оплачиваемой работой, выездом и возвращением, об условиях труда и жизни в стране работы по найму, таможенных и валютно-налоговых законах и других соответствующих законах и правилах. Ответственность должна быть поделена между страной происхождения и страной назначения. Однако работники-мигранты приезжают, как правило, из развивающихся стран, которые могут столкнуться с определенными трудностями в обеспечении этих условий, и не только в отношении своих граждан-мигрантов, но и в отношении граждан, проживающих в стране постоянно.

Черногория. Направляющие страны должны сотрудничать друг с другом в целях обмена информацией и объединения усилий при спасении домашних работников в ситуациях, связанных со злоупотреблениями, а также при проведении расследований и уголовных преследованиях в случаях злоупотреблений.

Мозамбик. Чтобы избежать злоупотреблений со стороны работодателя.

Непал. Направляющая страна, используя соответствующие механизмы, должна удостовериться в том, что домашним работникам-мигрантам предоставлены безопасные условия работы. Следует уделять должное внимание программам повышения квалификации с тем, чтобы работники могли выполнять свою работу в срок и эффективно. Через свои миссии направляющая страна может оказывать работнику юридическую помощь в случае возникновения споров и предоставлять информацию, необходимую для выполнения им своих обязанностей, не вступая в противоречие с законами и обычаями данной страны. Она может также создать в своей миссии механизмы для получения регулярной информации об условиях жизни и труда работников.

Нидерланды. Информация о правах и обязанностях, существующих в принимающей стране, может быть представлена на веб-сайтах или в виде брошюр на соответствующих языках.

Новая Зеландия. Новая Зеландия не относится к числу важных направляющих стран; однако, это, как правило, объясняется тем, что все наемные работники имеют одинаковые юридические права (включая мигрантов), а сотрудники иммиграционной службы контролируют и проверяют контракты и предложения о работе по найму с тем, чтобы обеспечить их законность и легальность.

Никарагуа. Это может уменьшить угрозу эксплуатации и дискриминации в отношении работников-мигрантов и позволит им получить более надежную защиту.

Оман. Да, что касается первой части вопроса. Вторая часть должна быть оставлена на усмотрение государств-членов.

Панама. Обеспечение достойной работы для домашних работников-мигрантов включает принятие всех необходимых мер. Государства-члены должны использовать любые средства, находящиеся в их распоряжении, для того, чтобы гарантировать минимальные условия и не допустить того, чтобы работники-мигранты стали жертвами торговли людьми и других нарушений. Это будет достигнуто в результате усилий, предпринимаемых на уровне всех секторов и учреждений, при наличии квалифицированных кадров и соответствующих финансовых вложений.

Парагвай. Следует рекомендовать, чтобы страны происхождения и страны назначения осуществляли сотрудничество с тем, чтобы облегчить обмен своими работниками и их защиту, включая домашних работников.

Катар. Направляющие государства и агентства занятости этих государств должны знакомить домашних работников с их правами и обязанностями, касающимися их работы.

Румыния. Да, что касается информирования домашних работников-мигрантов об их правах, нет, в отношении создания фондов. Рекомендация должна предусматривать обязательство стран, ратифицировавших Конвенцию, информировать домашних работников-мигрантов об условиях их проживания и воссоединения с семьей, условиях труда, возможностях возобновления контракта о работе по найму или заключения нового контракта после прекращения действия предыдущего, условиях оплаты труда и перевода денег, налогах, подлежащих уплате, и т.д. Эта информация должна предоставляться независимо от вида занятости домашних работников-мигрантов. Кроме того, принимающая страна должна предоставлять домашним работникам-мигрантам всю необходимую информацию на понятном для них языке.

Словения. Это положение согласуется с требованием укрепления миграционной политики ЕС и установления диалога партнерства с направляющими странами. Это должно включать предоставление соответствующей информации в направляющей стране, финансовые механизмы, позволяющие переводить деньги на родину, и оказание помощи в реинтеграции в общество после возвращения в свою страну.

Южная Африка. Подобное положение должно быть ограничено возможными двусторонними или многосторонними соглашениями и предоставлением информации на территории государств-членов и не должно создавать условия для вмешательства в их суверенитет и возлагать на них излишнее бремя.

Испания. Это должно включать консультации со стороны представителей дипломатических и консульских служб в принимающей стране.

Шри-Ланка. В соответствии с Конвенцией 97, дополненной Рекомендацией, и Международной конвенцией о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Швеция. Информирование работников об условиях на рынке труда до их отъезда является позитивной мерой, которая может нейтрализовать некоторые возможные негативные последствия.

Швейцария. Например, может быть введен принцип «одного окна» для того, чтобы до отъезда информировать работников-мигрантов об их правах.

Таиланд. Следует предусмотреть необходимость принятия направляющими странами мер по предотвращению незаконного проникновения их граждан в другие страны. См. вопрос 56 b).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 16.

Да: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 6. HUP (Хорватия), SEV (Греция), ННО (Норвегия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Другие ответы: 1. EFC (Шри-Ланка).

Комментарии

HUP (Хорватия). Эти меры не должны стать обязательством или призывом для стран-членов, однако они могли бы пропагандироваться МОТ как добросовестная практика найма.

NHO (Норвегия). В Рекомендации могли бы быть определены обязательства Международного бюро труда по содействию внедрению добросовестной практики, в том числе добросовестной двусторонней практики между направляющими и принимающими странами.

EFC (Шри-Ланка). См. вопрос 27.

UPS (Швейцария). См. вопрос 25.

МОР. См. вопрос 57 а). В Рекомендации могли бы быть определены обязательства МБТ по содействию внедрению добросовестной практики, включающей эффективное, сбалансированное двустороннее сотрудничество, финансовую поддержку программам, а также техническое содействие.

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 118. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 2. СТМ (Мексика), FPU (Украина).

Другие ответы: 3. СТА (Аргентина), CFTUI (Индия), CISL (Италия).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия),

BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TÜRK-İŞ и TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Документ должен также предусматривать сотрудничество между странами происхождения и назначения домашних работников-мигрантов.

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CASC и CNTD (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), CFDT (Франция), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), SATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. Сотрудничество должно быть направлено на совершенствование управления миграцией, усиление роли инспекций труда, предотвращение торговли людьми и злоупотреблений, соблюдение прав на социальное обеспечение и строгий контроль за деятельностью агентств занятости и трудоустройства и субподрядчиков в соответствии с Конвенцией 181. Это сотрудничество должно также включать разработку совместных мер, включающих юридическое сопровождение с тем, чтобы принимать безотлагательные меры по предотвращению и устранению случаев злоупотреблений путем использования средств правовой защиты или других доступных механизмов разрешения споров.

СТА (Аргентина). Если направляющие страны не могут гарантировать им достойную работу на родине, то они в еще меньшей степени способны оказать помощь в эффективной защите прав этих трудящихся, находящихся за рубежом.

ВАК (Австрия). В этом отношении государства должны сотрудничать с социальными партнерами и НПО. Это положение никоим образом не следует понимать, как освобождающее государства от ответственности по защите прав человека и соответствующих международных трудовых норм.

ÖGB (Австрия). Направляющие страны должны принять меры к тому, чтобы эти вопросы регулировались в соответствии с законодательством и применяемым законом.

BILS (Бангладеш). Государства-члены должны также принимать меры по репатриации работников.

FENATRAD (Бразилия). Сотрудничество должно быть направлено на совершенствование управления миграцией, усиление роли инспекций труда, предотвращение торговли людьми и злоупотреблений, соблюдение прав на социальное обеспечение и строгий контроль за деятельностью агентств занятости и трудоустройства и субподрядчиков в соответствии с Конвенцией МОТ 181. Должны предоставляться социальные услуги, включая услуги психологов, социальных работников и врачей. Должны быть гарантированы, по возможности, услуги переводчиков и консультантов во время судебных процессов.

ONSL (Буркина-Фасо). Также должны быть предусмотрены возможности сотрудничества между направляющими и принимающими странами в отношении способов и механизмов борьбы со злоупотреблениями.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). Однако в этом должны участвовать не только направляющие и принимающие страны.

CLC (Канада). Включая правовое сотрудничество в случае торговли людьми и злоупотреблений.

СМТС (Коста-Рика). Через министерства труда в сотрудничестве с соответствующими организациями работников.

СТРН (Коста-Рика). Двусторонние соглашения должны быть направлены на регулирование миграционных потоков и обеспечение работникам-мигрантам права на пенсионное обеспечение; следует пересмотреть трудовое законодательство по вопросам миграции.

ДЕОК (Кипр). Страны происхождения не уделяют достаточного внимания своим гражданам, работающим в других странах.

CGT-FO (Франция). Сотрудничество должно быть сконцентрировано на таких областях как информирование работников об их правах, правах на социальное обеспечение и на получение пособий при выходе на пенсию, а также на контроле за деятельностью агентств занятости в целях предотвращения торговли людьми.

COSYGA и JOC (Габон). Это поможет предотвратить эксплуатацию работников-мигрантов.

DGB (Германия). Это требует создания эффективных инструментов для сотрудничества между направляющими и принимающими странами. Они должны решать вопросы, связанные с инспекцией труда, торговлей людьми, социальным обеспечением, агентствами занятости (Конвенция 181) и юридическим сопровождением при рассмотрении трудовых споров.

GSEE (Греция). См. вопрос 56 а).

UNSTRAGUA (Гватемала). Следует содействовать организации кампаний и программ по информированию и обучению работников, собирающихся выехать за границу для работы в качестве домашних работников. В консульских учреждениях должны быть созданы специальные службы для предоставления юридической помощи и информации домашним работникам-гражданам их государств.

CFTUI (Индия). Государства-члены должны создать механизмы для обеспечения учета информации о каждом работнике. Только после этого они могут оказывать содействие работникам.

CGIL (Италия). Это также должно обеспечиваться в рамках двустороннего сотрудничества между направляющей и принимающей странами.

CISL (Италия). Эти положения должны применяться также и принимающими странами, которых следует стимулировать к подписанию двусторонних и региональных соглашений о признании прав на получение пенсии по старости и о содействии информированию работников-мигрантов об их правах, действующем законодательстве и местной культуре страны назначения.

COTU-K (Кения). За эффективную защиту прав работников несут ответственность как направляющие, так и принимающие страны.

MTUC (Малайзия). Должны быть ликвидированы программы спонсорской помощи, приводящие к злоупотреблениям.

UNT (Мексика). Кроме того, они должны выявлять пожелания домашних работников.

NTUC (Непал). Направляющие страны должны также нести ответственность за осуществление контроля за условиями, в которых находятся работники, и добиваться от принимающей страны обеспечения лучших условий жизни и труда работников-мигрантов.

CNT (Нигер). Следует также предусмотреть необходимость сотрудничества между странами происхождения и назначения домашних работников-мигрантов, которое должно быть направлено на совершенствование управления миграцией, повышение роли инспекций труда и недопущение злоупотреблений со стороны агентств занятости и других работодателей.

CNS-Cartel Alfa (Румыния). В необходимую для предоставления информации должны быть включены контактные номера для обращения за юридической помощью.

FNPR (Российская Федерация). При условии, что направляющее государство поощряет законные пути для получения работы.

FEDUSA (Южная Африка). Это имеет важное значение, поскольку могут существовать языковые барьеры при получении информации в принимающей стране.

LO (Швеция). Сотрудничество также должно быть направлено на создание законных путей трудовой миграции и устранение злоупотреблений в рамках программ спонсорской помощи.

USS (Швейцария). Разрешения на проживание не должны зависеть от места найма, позволяя работнику поменять сферу деятельности.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Таиланд). Путем сотрудничества между направляющей и принимающей странами.

UGTT (Тунис). Следует также предусмотреть необходимость сотрудничества между странами происхождения и назначения домашних работников-мигрантов, которое должно быть направлено на совершенствование управления миграцией, повышение роли инспекций труда, соблюдение прав на социальное обеспечение и т.д.

FPU (Украина). Эти положения включены в другие конвенции.

AFL-CIO, NDWA (Соединенные Штаты Америки). Сотрудничество также должно быть направлено на устранение злоупотреблений в рамках программ спонсорской помощи. Направляющие страны должны регистрировать агентства занятости и посредников на уровне деревень, разрабатывать программы аккредитации, проводить консультации с ассоциациями мигрантов, НПО и другими соответствующими группами в целях создания независимой системы контроля за деятельностью агентств занятости, а также сотрудничества при проведении операций по спасению работников, расследовании и уголовном преследовании работодателей или агентов по найму, допустивших злоупотребления. Они должны делиться с принимающими странами информацией о работодателях и агентствах занятости, попавших в черный список, и организовывать кампании по повышению информированности общественности о рисках, связанных с миграцией, о правовых нормах, касающихся практики найма и комиссионного вознаграждения, настораживающих признаках, характерных для тех агентов по найму, которые допускают злоупотребления, а также о механизмах подачи и рассмотрения жалоб в случае злоупотреблений, имевших место как до отъезда работника, так и после его возвращения. Консульские службы должны быть доступны для домашних работников-мигрантов, включая наличие круглосуточной охраны, готовой принять домашних работников, спасающихся от ситуаций, связанных со злоупотреблениями, и оставаться открытыми в те дни, когда у домашних работников может быть выходной. В посольствах должны быть организованы временные приюты с пригодными жилыми помещениями,

питанием и женским персоналом для консультирования. Персонал консульских служб должен помогать домашним работникам своевременно разрешать вопросы, связанные с жалобами, предоставлять информацию об имеющихся у них вариантах и состоянии их дел. Направляющие страны должны сотрудничать друг с другом в целях предотвращения нездоровой конкуренции, приводящей к «гонке уступок», и установления минимальных общих норм.

РГТ-СНТ (Уругвай). Заинтересованные страны должны развивать сотрудничество.

В. 59 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государств-членов необходимо поощрять к тому, чтобы они разрабатывали национальную политику, которая:*

- a) содействует доступным коллективным мерам по обеспечению ухода за детьми и другим формам личного ухода;*
- b) содействует поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями;*
- c) содействует занятости домашних работников в рамках профессиональных категорий, которые соответствуют их образованию и квалификации?*

a) содействует доступным коллективным мерам по обеспечению ухода за детьми и другим формам личного ухода;

Правительства

Общее число полученных ответов: 64.

Да: 54. Албания, Аргентина, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Йемен.

Нет: 7. Австралия, Канада, Япония, Норвегия, Польша, Южная Африка, Швейцария.

Другие ответы: 3. Франция, Ливан, Новая Зеландия.

Комментарии

Австралия. Этот вопрос выходит за рамки предмета обсуждения.

Бельгия. Конвенция также должна указывать пути, которые позволят удовлетворять потребности домашних хозяйств и частных лиц (уход за пожилыми людьми, лицами с ограниченными возможностями и т.д.), гарантируя при этом сохранения надлежащего статуса работников.

Бразилия. Это имеет решающее значение для обеспечения самостоятельности и качества жизни детей, лиц пожилого возраста и лиц с ограниченными возможностями, и в то же время позволит остальным членам семьи иметь оплачиваемую работу.

Канада. Эти вопросы относятся к категории более общих вопросов политики, выходящих за рамки данных документов.

Китай. Должна быть внедрена национальная политика субсидирования ухода за детьми, лицами пожилого возраста и семьями, нуждающимися в необходимом медицинском обслуживании; например, государствам-членам следует создавать больше яслей, детских садов и домов престарелых. Организациям и отдельным лицам настоятельно рекомендуется поступать таким же образом.

Колумбия. Важно не устанавливать требования, которые не отвечали бы интересам других работников.

Коста-Рика. При условии, что страна располагает финансовыми ресурсами, достаточными для осуществления таких мер.

Кипр. При условии, что национальная политика и меры в области ухода за детьми и социального обеспечения не будут носить дискриминационного характера по признаку национальности, расы, пола и т.д. и будут соответствовать стратегиям ЕС в области занятости, социальной защиты и социальной интеграции, в которых также придается большое значение оказанию содействия уходу за детьми и социальному обслуживанию.

Франция. Что касается формулировки «обеспечение ухода за детьми и другие формы личного ухода», то учреждения по уходу за детьми и уход за наиболее уязвимыми категориями работников следует рассматривать отдельно, а уход за детьми – отнести к вопросу 59 b). Термин «доступные коллективные меры» требует уточнения. Вместо того, чтобы «содействовать коллективным мерам», можно было бы содействовать политике или мерам, направленным на развитие широкого спектра предлагаемых услуг, в целях удовлетворения потребностей семей, обеспечивая, насколько это возможно, самостоятельность лиц пожилого возраста и лиц с ограниченными возможностями, а также обеспечение ухода за детьми, что позволяет родителям лучше сочетать работу и семейную жизнь.

Гватемала (УМТ и ОНАМ). Центры по уходу за детьми являются хорошим подспорьем для работающих матерей.

Япония. См. вопрос 35.

Ливан. Применить эти меры в развивающихся странах будет трудно.

Малайзия. Например, центры по уходу за детьми, находящиеся непосредственно на рабочих местах и в соответствующих общинах, для уменьшения зависимости от домашних работников, проживающих по месту службы.

Нидерланды. Однако эти меры не должны быть направлены только на домашних работников.

Норвегия. Хотя обеспечение ухода за детьми, баланс между производственными и семейными обязанностями и т.д., являются важными вопросами, Рекомендация станет более эффективным инструментом, позволяющим улучшить положение домашних работников, в том случае, если она будет ориентирована на поощрение конкретных прав, относящихся к защите работников.

Перу. Существующее в этой области законодательство должно быть проанализировано каждым государством-членом и приведено в соответствие с документом.

Польша. Это предложение выходит за рамки документа. Документ затрагивает вопросы защиты домашних работников, а не государственной политики, в широком понимании этого слова, в области оказания поддержки семьям в обеспечении ухода за членами семьи.

Португалия. Однако Рекомендация о домашнем труде, по-видимому, является не самым подходящим документом для решения этого вопроса.

Саудовская Аравия. Да, такие меры могут помочь снизить потребность в домашних работниках, особенно для работающих матерей.

Южная Африка. Должно быть оставлено для решения в рамках национальной политики и нормативных правовых актов.

Швеция. Следует использовать термин «качественный уход за детьми».

Швейцария. Расширение сферы применения для включения в нее других областей политики, например политики в отношении семьи, выходило бы за естественные рамки Рекомендации, и не принесло бы существенной пользы интересам домашних работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 4. HUP (Хорватия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Эти вопросы относятся к вопросам пропагандистской деятельности Международного бюро труда в той степени, поскольку они отражают согласованные приоритеты Организации, поэтому не следует их рассматривать в предлагаемом нормативном акте.

JCC (Иордания). Должны быть проведены исследования, а национальные нормативные акты – соответствующим образом обновлены.

UPS (Швейцария). Вопрос должен решаться на государственном уровне.

MOP. Это относится к вопросам пропагандистской деятельности Международного бюро труда в той степени, в какой они отражают согласованные приоритеты организации,

Работники

Общее число полученных ответов: 123.

Да: 121. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOV (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), SATP (Перу), СТР (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), СНODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-IŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 2. СТА (Аргентина), СТМ (Мексика).

Комментарии

FENATRAD (Бразилия). Особое значение должно придаваться доступности яслей, работающих полный рабочий день, которые не закрываются на время школьных каникул и обеспечивают эффективное воспитание, отвечающее требованиям местных и региональных норм.

GSEE (Греция). Следует подчеркнуть основную обязанность государств развивать государственные структуры по уходу за детьми, инвалидами и лицами пожилого возраста, и управлять этими структурами.

UNSI TRAGUA (Гватемала). В соответствии с Конвенцией 156.

UNT (Мексика). Следует создавать ясли и школы-интернаты для того, чтобы облегчить труд домашних работников.

b) содействует поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями; или

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 56. Албания, Аргентина, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 7. Австралия, Канада, Колумбия, Япония, Норвегия, Польша, Южная Африка.

Другие ответы: 3. Бразилия, Гватемала, Новая Зеландия.

Комментарии

Австралия. См. вопрос 59 а).

Австрия. Да, если этого будет достаточно для того, чтобы государства-члены могли содействовать поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями в отношении семей домашних работников так, как это имеет место в отношении других работников, и если не потребуется введения дополнительных стимулирующих мер в отношении домашних работников.

Бельгия. См. вопрос 59 а).

Бразилия. Этот баланс может быть достигнут, путем соблюдения прав работников таких, как обеспечение им безопасности и гигиены труда, а также периодов для отдыха. Государство должно содействовать развитию возможностей для проведения досуга.

Канада. См. вопрос 59 а).

Китай. Например, применяя системы гибкого рабочего времени.

Колумбия. Существующие программы, касающиеся благополучия работника, также включают его/ее семью.

Гватемала (DPS). Нет.

Гватемала (UMT). Крайне важным является нормирование рабочего времени и обеспечение еженедельного отдыха, выходных дней, а также права на участие в религиозных мероприятиях.

Гватемала (ONAM). В тех случаях, когда женщины, работающие в качестве домашних работников, могут рассчитывать на поддержку со стороны центров по уходу за детьми, их психическое здоровье восстанавливается, поскольку они не подвергаются дискриминации на работе и за их детьми осуществляется надлежащий уход.

Япония. См. вопрос 35.

Малайзия. Например, возможность работать на дому и гибкий график работы.

Нидерланды. См. вопрос 59 а).

Новая Зеландия. В Новой Зеландии существует особое, основанное на законе «право требовать» гибкой организации труда работников, нанятых работодателем на срок в шесть месяцев и более и имеющих на попечении другое лицо.

Никарагуа. Женщинам, работающим в качестве домашних работниц, гораздо сложнее совмещать свою производственную и репродуктивную функции. Работа не позволяет им находиться рядом со своими семьями и ослабляет их связь с детьми.

Норвегия. См. вопрос 59 а).

Перу. Для достижения этой цели должны быть разработаны руководящие указания.

Польша. См. вопрос 59 а).

Португалия. См. вопрос 59 а).

Южная Африка. См. вопрос 59 а).

Швеция. См. вопрос 59 а).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 9. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 4. HUP (Хорватия), CONEP (Панама), UPS (Швейцария), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 59 а). Положения о содействии поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями должно лежать в основе любой правовой нормы как одного из позитивных факторов поощрения и стимулирования труда домашних работников на национальном уровне.

UPS (Швейцария). См. вопрос 59 а).

MOP. См. вопрос 59 а). Содействие поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями должно лежать в основе любых новых правовых норм как одного из позитивных факторов поощрения и стимулирования труда домашних работников на национальном уровне, а не создания дополнительных препятствий путем разработки и введения нового избыточного и структурированного нормативно-правового акта.

Работники

Общее число полученных ответов: 125.

Да: 123. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия),

Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), CSDR (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 2. СТА (Аргентина), СТМ (Мексика).

Комментарии

ÖGB (Австрия). Содействие поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями не должно ложиться бременем на наемных работников в частных домашних хозяйствах.

СМТС (Коста-Рика). Поскольку домашние работники должны располагать свободным временем.

CFDT (Франция). Для всех работников, включая домашних работников.

UNT (Мексика). Поскольку, часто домашние работники, в конечном счете, не создают своих собственных семей, так как им говорят, что они являются частью семьи работодателя, хотя в действительности они ими не являются и зачастую их увольняют без всяких причин.

с) содействует занятости домашних работников в рамках профессиональных категорий, которые соответствуют их образованию и квалификации?

Правительства

Общее число полученных ответов: 66.

Да: 56. Албания, Аргентина, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Франция, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Литва, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Тунис, Украина, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 7. Австралия, Канада, Чешская Республика, Япония, Малайзия, Норвегия, Южная Африка.

Другие ответы: 3. Бразилия, Новая Зеландия, Польша.

Комментарии

Австралия. См. вопрос 59 а).

Бельгия. См. вопрос 59 а).

Бразилия. Проблема заключается не в стимулировании занятости домашних работников, а в эффективном обеспечении равенства прав по сравнению с другими категориями работников.

Канада. См. вопрос 59 а).

Колумбия. Как и для других категорий работников это может быть сделано в рамках SENA (Национальная служба по обучению кадров).

Франция. Неясно, идет ли речь о статусе домашней работы и ее оплате, или об упоминающемся квалификационном уровне; и то и другое необходимо учесть. Оплата и статус должны быть сопоставимы с уровнем квалификации работников, а возлагаемые на них обязанности должны соответствовать образованию и профессиональным навыкам работников.

Гватемала (UMT). Разработка программ профессионального обучения поможет этому сектору стать более профессиональным, а уровню заработной платы – более высоким.

Япония. См. вопрос 35.

Нидерланды. См. вопрос 59 а).

Новая Зеландия. См. вопрос 55.

Никарагуа. Заработная плата в этом секторе экономики должна постепенно увеличиваться, а сам сектор становится более производительным. Учреждения, занимающиеся профессиональным обучением, должны также предлагать специальные программы для домашних работников.

Норвегия. См. вопрос 59 а).

Перу. Следует составить перечень видов деятельности, в котором можно было бы классифицировать работы, выполняемые домашними работниками.

Польша. Хотя занятость, соответствующую определенному уровню образования и квалификации, безусловно, следует поощрять, в силу специфики труда домашних работников формальное обучение и квалификация не имеют большого значения и играют менее важную роль, чем в других секторах. Практический опыт, личные связи, отношения с работодателем и его семьей могут иметь гораздо большее значение. Поэтому стимулирование занятости, которая отвечала бы уровню образования и квалификации работника, может не иметь большого смысла.

Южная Африка. См. вопрос 59 а).

Соединенные Штаты Америки. В этом случае, если национальная политика содействует развитию занятости всех работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 13.

Да: 10. CNI (Бразилия), ANDI (Колумбия), ЕК (Финляндия), КТ (Финляндия), VTML (Финляндия), ESEE (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама).

Нет: 3. HUP (Хорватия), UPS (Швейцария), MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). См. вопрос 59 а).

MOP. См. вопрос 59 а). Из данной формулировки не ясно, следует ли работу по дому считать скорее временной, а не профессиональной занятостью, и отражает ли это пожелания реальных домашних работников или всего лишь предположения в отношении них.

Работники

Общее число полученных ответов: 124.

Да: 122. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), VILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо),

ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), CTRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CGIL (Италия), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), NTUC (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), ССОО (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 2. СТА (Аргентина), СТМ (Мексика).

Комментарии

CFDT (Франция). С помощью таблиц, включающих категории и оклады, и с учетом квалификации работника.

COSYGA и JOC (Габон). Для повышения производительности труда и профессионального мастерства.

СТМ (Мексика). Категории должны быть определены в соответствии с задачами, выполняемыми в домашнем хозяйстве.

UNT (Мексика). А так же содействие их возможностям в области занятости.

CNT (Нигер). Гарантировать достойную жизнь домашним работникам и их семьям.

В. 60 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-членов необходимо поощрять к тому, чтобы они продолжали совершенствовать защиту домашних работников, в частности, посредством сотрудничества на двустороннем, региональном и международном уровнях? Просьба подробнее ответить на этот вопрос.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 64.

Да: 62. Албания, Аргентина, Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Куба, Кипр, Чешская Республика, Эквадор, Египет, Сальвадор, Финляндия, Гватемала, Индия, Индонезия, Италия, Латвия, Ливан, Малайзия, Маврикий, Мексика, Республика Молдова, Черногория, Марокко, Непал, Нидерланды, Никарагуа, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай,

Перу, Польша, Португалия, Катар, Румыния, Саудовская Аравия, Сербия, Словения, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Суринам, Швеция, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенные Штаты Америки, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Нет: 2. Гвинея, Япония.

Комментарии

Китай. Например, путем подписания двусторонних/многосторонних соглашений, касающихся устранения ненужных препятствий в области трансграничной мобильности, а также соглашений на основе взаимности по вопросам социального обеспечения.

Колумбия. В соответствии с принципами недискриминации и равенства обращения со всеми другими работниками.

Чешская Республика. В рамках общих усилий по непрерывному совершенствованию защиты всех работников.

Египет. Особенно в рамках сотрудничества между направляющим и принимающим государствами.

Сальвадор. Международное сотрудничество доказало свою способность укреплять институты и технические навыки своих людских ресурсов.

Финляндия. Важно распространять передовой опыт и информацию о правах обеих сторон.

Гватемала (DPS). Для обеспечения профессионализации труда домашних работников должно осуществляться сотрудничество с министерствами труда.

Гватемала (UMT). Государство, совместно с гражданским обществом и международным сообществом, должно постоянно содействовать развитию комплекса мер по оценке соответствия трудовому законодательству. Это позволит улучшить положение многих женщин, лишенных возможностей и страдающих всю свою жизнь от дискриминации и бесправия.

Гватемала (ONAM). Оказание содействия развитию профессиональных навыков домашних работников должно являться общей целью государства и гражданского общества при поддержке международного сообщества. Это будет способствовать улучшению положения многих женщин, лишенных каких-либо возможностей и страдающих на протяжении всей своей жизни от дискриминации и заброшенности.

Гвинея. Поскольку в Гвинее люди выполняют работу по дому только на условиях временной занятости и не выбирают ее в качестве профессиональной карьеры.

Индия. Следует поощрять заключение двусторонних соглашений, создание совместных рабочих групп и региональные процессы.

Индонезия. Таким способом защита трудящихся-мигрантов может быть улучшена.

Япония. См. вопрос 35.

Латвия. См. вопрос 38.

Маврикий. Защита работников также может быть усовершенствована путем обмена информацией между государствами-членами и изучения передового опыта в сфере регулирования труда домашних работников.

Мексика. Особенно соседние государства-члены, формирующие интенсивные миграционные потоки.

Марокко. В области соблюдения основного права работников.

Непал. Направляющая страна может гарантировать соблюдение прав домашних работников-мигрантов путем подписания трудовых соглашений с принимающими странами, на основе которых могут

разрешаться любые споры, касающиеся домашних работников-мигрантов. Это обеспечит домашним работникам-мигрантам, такое же внимание и защиту, какую они имеют у себя на родине. Региональное и международное сотрудничество могло бы оказаться полезным при разработке общей программы, применимой ко всему региону и направленной на повышение статуса домашних работников и обуздание торговли людьми в регионе.

Нидерланды. В той степени, в какой это необходимо.

Никарагуа. В Конвенции могло бы быть предусмотрено, чтобы пункт об оказании поддержки домашним работникам включался в повестку дня организаций международного сотрудничества.

Панама. Государства-члены должны усовершенствовать защиту домашних работников, используя любые необходимые для этого механизмы, например, такие как двусторонние, региональные и международные соглашения о сотрудничестве. Крайне важно, чтобы государства-члены выделяли на эти цели достаточные бюджетные ресурсы.

Парагвай. Следует содействовать развитию двусторонних соглашений о сотрудничестве между странами происхождения и назначения с тем, чтобы разрабатывать и внедрять типовые соглашения об устройстве на работу для того, чтобы позволить странам назначения подбирать домашних работников в странах происхождения в соответствии с процедурами, заранее установленными заинтересованными государствами на основе консультаций с организациями работников и работодателей. Соглашения о сотрудничестве должны также охватывать все вопросы, касающиеся репатриации и судебных исков.

Перу. Сопоставление законодательств, объединение усилий и обмен опытом на глобальном уровне будет соответствовать смыслу документа, в котором пересматривается оценка труда домашних работников. Совместные действия должны включать сотрудничество между направляющей и принимающей странами, направленное на совершенствование управления процессами миграции; укрепление инспекции труда; правовое сотрудничество, направленное на предупреждение принудительного труда, торговли и злоупотреблений людьми; соблюдение права на социальное обеспечение; и на ужесточение контроля за деятельностью кадровых агентств и агентств занятости. Совместные действия также должны быть направлены на принятие безотлагательных мер, направленных на предупреждение злоупотреблений и их устранение путем использования средств правовой защиты либо иных доступных механизмов разрешения споров.

Португалия. Сотрудничество должно осуществляться по более общим вопросам (например, по вопросам политики в области занятости), не касающимся исключительно домашних работников.

Катар. Государству, работодателям и работникам следует объединить свои усилия. Направляющие и принимающие государства должны проводить консультации и координировать свои действия друг с другом в целях обеспечения надлежащей защиты.

Румыния. В рамках встреч для распространения положительного опыта в государствах-членах.

Южная Африка. Да. Это также должно включать меры по борьбе с торговлей людьми в соответствии с другими международными документами. Однако это должно быть предметом резолюции, а не частью Рекомендации.

Испания. Путем разработки политики, направленной на осуществление контроля за условиями труда домашних работников на протяжении всего срока действия контракта и оказание им всей необходимой помощи в случае безработицы после прекращения действия контракта, а также в случае репатриации.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 7. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), ESEE (Греция), SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), KEF (Республика Корея).

Нет: 2. CONEP (Панама), UPS (Швейцария).

Другие ответы: 1. MOP.

Комментарии

HUP (Хорватия). Уделение постоянного внимания последствиям, возникающим для домашних работников, и переговоры между социальными партнерами могут быть полезными, однако сама формулировка должна быть изменена. Не уровень и сфера действия законов и регулирования, а результаты работы и профессиональный опыт требуют постоянного улучшения.

JCC (Иордания). Путем обмена информацией и согласования формы типовых контрактов.

MOP. Дискуссии между социальными партнерами могут быть полезными. Однако необходимо совершенствовать не уровень и сферу действия законов, регулирование и защиту, а легальную и безопасную занятость для домашних работников. Рекомендация может содействовать достижению этой цели.

Работники

Общее число полученных ответов: 122.

Да: 120. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), BAK (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), BWU (Барбадос), CSA-BENIN (Бенин), COB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAHOB (Многонациональное Государство Боливия), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), CMTC (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), DEOK (Кипр), CMKOS (Чешская Республика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), UGTE (Эквадор), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), CGT-FO (Франция), COSYGA (Габон), JOC (Габон), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), CGTRA (Гондурас), ASI (Исландия), CFTUI (Индия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KSPSI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), CISL (Италия), UGL (Италия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), COTU-K (Кения), FKTI (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), CROC (Мексика), CTM (Мексика), UNT (Мексика), GECGT-FONT (Непал), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CS (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), CCOO (Испания), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), CSTT (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), TOLEYIS (Турция), FPU (Украина), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Другие ответы: 2. СТА (Аргентина), NTUC (Непал).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), CSA-BENIN (Бенин), FS и UGT (Бразилия), CLC (Канада), CGTRA (Колумбия), LO (Дания), CASC, CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CSTS и FEASIES (Сальвадор), ASI (Исландия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTI и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), LO-Norway (Норвегия), CUT-A (Парагвай), CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. См. вопрос 58.

BAK (Австрия). Эти положения должны быть точно определены на основе опыта международного и регионального обмена информацией между профсоюзами и ассоциациями работников. См. также Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы от 2004 года.

BILS (Бангладеш). Такое сотрудничество должно обеспечивать беспрепятственное передвижение домашних работников, увязку на глобальном уровне правил и норм, касающихся их прав и гарантий, а также наличие специальных мер по предотвращению торговли женщинами и детьми.

FENATRAD (Бразилия). См. вопрос 58. Следует содействовать развитию эффективного сотрудничества, определяющего соответствующие обязанности, и разработать систему минимальных общих ориентиров. Так же следует оказывать содействие усилиям по гармонизации национальных законодательств.

ONSL (Буркина-Фасо). Такое сотрудничество должно быть направлено на улучшение управления миграцией, развитие мер, направленных на борьбу со злоупотреблениями, а также на поддержку решений, касающихся судопроизводства и соответствующих механизмов разрешения споров.

CTRN (Коста-Рика). Наделение домашних работников-мигрантов тем же юридическим статусом и теми же трудовыми правами, что и наемных работников – граждан данной страны, путем гармонизации законодательств.

DEOK (Кипр). Это очень важно и должно быть реализовано в безотлагательном порядке.

COSYGA и JOC (Габон). Как видно из некоторых примеров в области социального обеспечения или из двусторонних соглашений, государства-члены должны учитывать специфические особенности домашних работников-мигрантов.

GSEE (Греция). См. вопрос 30.

UNSTRAGUA (Гватемала). Эти меры должны включать упорядочение труда домашних работников-мигрантов, не имеющих документов на право проживания в стране. Кроме того, в целях профессионализации домашнего труда следует разрабатывать программы по общеобразовательной и профессиональной подготовке.

CGTRA (Гондурас). Государства-члены, имеющие культурное, языковое родство или близость обычаев, могли бы сотрудничать.

HMS (Индия). Государства-члены должны вести подробный учет работников и, в случае необходимости, оказывать им помощь.

CISL (Италия). Для более эффективной защиты домашних работников, а также для осуществления надлежащего контроля за соблюдением их основополагающих прав, в том числе права на получение пенсии по старости, следует оказывать содействие заключению двусторонних соглашений между направляющими и принимающими странами. МОТ должен играть определенную роль в содействии заключению подобных соглашений и контроле за их исполнением.

UIL (Италия). В Италии только 10% домашних работников являются гражданами этой страны, в то время как остальная часть – это мигранты. Важно контролировать эти значительные потоки мигрантов и повышать уровень международного сотрудничества.

COTU-K (Кения). Смотри Конвенцию 29 и Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

CTM (Мексика). Международные конвенции должны служить в качестве руководящих указаний.

UNT (Мексика). Странам следует предпринимать меры по предотвращению торговли людьми, эксплуатации труда, детского домашнего труда и сексуальной эксплуатации детей, а также по предоставлению домашним работникам-мигрантам, не имеющим документов на право проживания в стране, необходимой защиты в принимающих странах.

FNV (Нидерланды). Рекомендация должна включать положения о сотрудничестве между странами происхождения домашних работников-мигрантов, и странами их назначения, то есть сотрудничестве между направляющими и принимающими странами. Это сотрудничество должно быть направлено на совершенствование управления миграцией, в частности, в сфере установления законных путей для трудовой миграции, усиления инспекции труда, правового сотрудничества в случаях торговли людьми и различных злоупотреблений, соблюдения права на социальное обеспечение, а также осуществления строгого надзора и контроля за деятельностью кадровых агентств, агентств по найму (в соответствии с Конвенцией 181) и субподрядчиков, также как и устранения злоупотреблений в рамках программ спонсорской помощи. Следует разработать совместные меры, включая юридическую поддержку, направленные на осуществление безотлагательных действий по предотвращению случаев злоупотреблений, а также на поиск необходимых решений путем использования средств правовой защиты или иных доступных механизмов разрешения споров.

CNT (Нигер). Это могло бы противодействовать торговле людьми.

PWF (Пакистан). См. вопрос 58.

CS (Панама). Поскольку этим видом деятельности занимаются миллионы работников во всем мире, внося свой вклад в экономику развивающихся стран.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). См. вопрос 57 а).

FNPR (Российская Федерация). В первую очередь, путем согласования миграционного законодательства государств, являющихся членами международных или региональных экономических объединений и союзов.

NWC (Шри-Ланка). Двусторонние соглашения должны надлежащим образом оформить организацию трудовой миграции и могут обеспечить обмен информацией и меры по борьбе с вводящей в заблуждение пропагандой, разработать условия и критерии миграции, организацию процесса подбора персонала, административные формальности, включая затраты на подбор персонала, условия перевозки, проезда и содержания, равенство обращения, обеспечение питанием, жилищные условия и социальное обеспечение, трудовые договоры, разрешение споров, стабильность занятости и возвращение на родину, срок действия контракта и соответствие индивидуальных соглашений национальному типовому соглашению.

PIT-CNT (Уругвай). Особенно путем регионального и международного сотрудничества.

В. 61 *Существуют ли в национальном законодательстве или практике какие-либо особенности, которые могут создавать трудности в практическом применении этих актов?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 60.

Да: 35. Австралия, Австрия, Бахрейн, Бельгия, Бразилия, Канада, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Хорватия, Кипр, Греция, Гватемала, Гвинея, Индия, Индонезия, Япония, Республика Корея, Ливан, Малайзия, Маврикий, Марокко, Непал, Никарагуа, Оман, Парагвай, Перу, Польша, Саудовская Аравия, Словения, Испания, Суринам, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд.

Нет: 22. Албания, Аргентина, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Куба, Египет, Сальвадор, Финляндия, Литва, Мексика, Республика Молдова, Нидерланды, Португалия, Катар, Румыния, Сербия, Южная Африка, Швеция, Объединенные Арабские Эмираты, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Йемен.

Другие ответы: 3. Новая Зеландия, Панама, Тунис.

Комментарии

Аргентина. При условии, что их применение будет основано на постоянном диалоге и проведении кампаний в средствах массовой информации.

Австралия. В Австралии все работники, включая домашних работников, относятся либо к категории «наемных работников», либо к категории «независимых подрядчиков», обе из которых имеют серьезную правовую защиту, поддерживаемую общим режимом обеспечения соблюдения установленных норм. Широкое применение конвенции ко всем лицам, работающим в качестве домашних работников, вызовет ряд вопросов, связанных с соблюдением установленных норм, так как права в сфере труда ограничиваются, как правило, категорией «наемных работников» в отличие от «независимых подрядчиков». Поэтому новая конвенция не должна применяться к работникам, осуществляющим свою деятельность в рамках чисто коммерческих соглашений. В противном случае Австралия не исключает возникновение проблем при ратификации или практическом применении предлагаемых документов. В Австралии, наемные работники имеют базовый минимум гарантированных законом прав, связанных с работой по найму, причем стороны имеют право на заключение более детальных соглашений на уровне предприятия. Положения конвенции должны быть направлены на установление основных конкретных прав, с подробным описанием прав, включенных в рекомендацию, в качестве руководства.

Австрия. Могут возникать определенные проблемы в связи с общим регулированием режима ожидания работы, особенно, в отношении работы по уходу за лицами, нуждающимися в таком уходе, поскольку *Hausbetreuungsgesetz* (Закон об уходе на дому), предусматривает, что в отдельных случаях периоды ожидания работы не учитываются как рабочее время.

Бельгия. Равенство обращения между домашними работниками и другими категориями наемных работников в области охраны здоровья и безопасности на рабочем месте (см. вопрос 24); исключение некоторых категорий домашних работников из системы социального обеспечения (см. вопрос 12 с)).

Бразилия. Основным препятствием в Бразилии является право на неприкосновенность жилища, ограничивающее действия трудовой инспекции. Если бы в документе было установлено, что организации домашних работников имеют право на ведение коллективных переговоров, то Бразилии пришлось бы вносить поправки в свое законодательство.

Канада. В Канаде федеральные власти несут установленную в законодательном порядке ответственность за надлежащее исполнение программы, разрешающей миграцию домашних работников в Канаду. В том случае, если работник, выполняющий обязанности по уходу и проживающий у своих хозяев, соответствует требованиям программы, то он может обратиться с ходатайством о получении права на постоянное проживание в Канаде. Законодательство, регулирующее нормы, касающиеся занятости домашних работников, подпадает под местную и территориальную юрисдикцию, а его положения и сфера действия меняются в зависимости от юрисдикции. В результате этого, минимальные условия труда, предписанные законом, и определение понятий домашний труд и домашние работники не являются одинаковыми на территории всей Канады. Традиционные модели трудовых отношений могут не соответствовать особому положению домашних работников, поэтому в данном документе должно быть признано право на использование других репрезентативных моделей и инновационных подходов.

Китай. Трудно обеспечить единообразие стандартов, касающихся домашнего труда, в государствах с разным экономическим положением и разным уровнем развития. Следует провести дополнительные исследования по вопросу о том, должна ли деятельность домашних работников быть включена в сферу действия трудового законодательства. При разработке международных документов рекомендуется всесторонне учитывать специфику труда домашних работников, например, с точки зрения рабочего места, продолжительности рабочего времени и оплаты труда.

Колумбия. Для правительств может оказаться достаточно сложным делом соблюдение требований положений, установленных на международном уровне и выходящих за рамки национального законодательства. В Колумбии соответствующие положения трудового законодательства уже включены в Трудовой кодекс, в котором установлены минимальные нормы для всех работников без исключения.

Коста-Рика. Основная проблема заключается в наличии ограничений, не позволяющих инспекторам труда контролировать условия труда домашних работников в силу того, что их рабочим местом является частное жилище, доступ к которому ограничен в соответствии с закрепленным в Конституции принципом неприкосновенности жилища.

Хорватия. В том случае, когда международный документ слишком детализирован и устанавливает широкий круг прав работников, всегда присутствует потенциальный риск при применении такого документа. Поэтому для широкого внедрения этого акта потребуются дополнительные меры и содействие.

Куба. Тот факт, что количество домашних работников на Кубе ограничено или их нет вовсе, режим социальной защиты и единство прав, применяемых ко всем категориям работников, делает ненужным принятие специального законодательства, касающегося труда домашних работников, которое обеспечилось бы принятием специального акта для них.

Кипр. Обеспечение соблюдения законодательства о безопасности и гигиене труда для домашних работников может быть затруднено в связи с наличием у работодателя конституционного права на неприкосновенность жилища и частной жизни.

Сальвадор. Законодательство Сальвадора предоставляет домашним работникам право на защиту своих интересов, касающихся заработной платы, рабочего времени, отдыха, ежегодного отпуска, социального обеспечения, компенсации за преждевременное прекращение действие контракта, а так же, как правило, – социальных выплат.

Греция. В Греции домашние работники, живущие по месту работы, не защищены в отношении минимальной заработной платы ни трудовым законодательством, ни национальным генеральным коллективным трудовым соглашением. Как правило, законодательство о безопасности и гигиене труда

не распространяется на домашних работников. Конституция разрешает инспекторам труда входить в частные жилища только в присутствии представителей судебной власти и только в установленном законом порядке. Тем не менее, работники могут обратиться в местные службы общественной инспекции с просьбой вмешаться и помочь в решение проблем, связанных с их трудовой деятельностью.

Гватемала (DPS). Национальные обычаи могут послужить препятствием для применения этого акта.

Гватемала (UMT). Экономические и политические интересы развивающихся стран часто оказывают влияние на принятие соответствующих законодательных актов.

Гватемала (ONAM). В отдельных случаях работодатели проявляют нежелание улучшать условия труда домашних работников и предоставлять им защиту. Однако, если вопрос будет рассматриваться также с точки зрения возможных преимуществ для работодателей, то ситуация может поменяться.

Гвинея. Главным образом из-за недостатка финансовых средств у органов управления.

Индия. Поскольку домашние работники являются работниками неорганизованного сектора экономики, то их идентификация является серьезной проблемой. В 2008 году Индия приняла Закон о социальном обеспечении работников неорганизованного сектора экономики. Использование детей в качестве домашних работников запрещено с октября 2006 года. Центральное и региональное правительство в Дели совместно с МОТ приступили к реализации инициативы по повышению квалификации домашних работников/помощников по хозяйству. Это позволит организовать краткосрочные курсы по повышению квалификации на основе договоренностей, достигнутых в рамках партнерства между частным и государственным секторами.

Индонезия. Трудности осуществления связаны с наличием теневой экономики.

Япония. В тех случаях, когда работодателем домашнего работника является частное лицо, установление прав и обязанностей, подобных тем, которые имеют другие субъекты предпринимательской деятельности, может создать определенные трудности. Кроме того, поскольку основная часть домашней работы заключается в удовлетворении различных потребностей, нерегулярно возникающих в повседневной жизни в домашних хозяйствах, трудно, в силу специфики этой работы, установить фиксированное рабочее время и время отдыха, а также дать четкое описание работы домашних работников, в отличие от тех случаев, когда речь идет об обычных работниках. Поэтому, следует дать возможность каждой стране самой решать вопрос о применении каждого отдельного положения этого нового(ых) документа(ов) с учетом реальных условий жизни и труда домашних работников в данной стране.

Республика Корея. Закон о трудовых нормах Республики Корея предусматривает исключение домашних работников из сферы действия трудового законодательства в связи с особым характером их труда. Поэтому, к ним не могут быть применены те же нормы, что и к обычным наемным работникам.

Ливан. Возникнут трудности с одновременным соблюдением и принципа неприкосновенности жилища и обеспечением прав домашних работников.

Малайзия. В законодательстве Малайзии термин «работник-мигрант» не используется. Вместо него применяется термин «иностранный работник».

Маврикий. Применение может быть затруднено в связи с отсутствием инспекций условий труда в домашних хозяйствах во избежание возможных коллизий в связи с необходимостью соблюдения принципа неприкосновенности жилища, а также с реальной проблемой объединения в профсоюзы и ведения коллективных переговоров, возникающей вследствие разобщенности домашних работников, занятых в индивидуальных домашних хозяйствах.

Мексика. В принципе, труд домашних работников регулируется национальным законодательством. Однако на практике, может оказаться достаточно сложно реализовать соответствующий план действий, поскольку услуги, предоставляемые домашними работниками, носят самый разнообразный характер, работники имеют нескольких работодателей, а продолжительность их занятости весьма незначительна.

Марокко. Специфический характер труда домашних работников может привести к возникновению реальных проблем, связанных с применением этих актов в каждой стране.

Непал. В Непале, домашняя работа является широко распространенным явлением и охватывает как взрослых, так и детей. Как правило, детей привозят из сельской местности для работы в качестве домашних работников с нарушением возрастных ограничений, установленных законом. Обычно домашние работники находятся у работодателя непрерывно, что ставит под сомнение эффективное соблюдение норм, касающихся ежедневного и еженедельного периодов отдыха, а также ежегодного отпуска. Домашние работники, как правило, имеют низкий уровень образования и не осведомлены о своих правах. Кроме того, они приезжают из отсталых в социальном отношении общин, не имеющих возможности высказать свое мнение в обществе.

Новая Зеландия. См. вопросы 1 и 2. В Новой Зеландии законодательство в сфере занятости применяется, как правило, ко всем категориям наемных работников.

Никарагуа. Основные препятствия кроются в культурных особенностях и экономических интересах.

Оман. Условия труда и категории домашних работников в различных государствах сильно отличаются. В принимающих и направляющих государствах они также являются различными.

Панама. Правительство Панамы взяло на себя обязательства по обеспечению мер по защите прав лиц, проживающих на территории страны, независимо от того, являются ли они гражданами или иностранцами. Другие государства имеют аналогичное обязательство на основе принципа взаимности.

Парагвай. Могут возникнуть несоответствия между положениями Трудового кодекса, касающимися труда домашних работников, и данными документами. В случае принятия последних, национальное законодательство должно быть приведено в соответствие с этими документами.

Перу. Главное препятствие касается контроля за соблюдением работодателями своих обязательств, ввиду их нежелания сотрудничать с инспекторами.

Польша. В Польше случаи найма на работу для выполнения обязанностей по дому немногочисленны. За исключением ухода за детьми или больными членами семьи (более долговременные трудовые отношения), труд домашних работников носит, как правило, временный характер (уборка в нескольких домах) и выполняется молодыми людьми/студентами или пенсионерами, не заинтересованными в оформлении такого рода трудовых отношений. Нет никакой необходимости включать таких лиц в систему социального обеспечения. Работодатели озабочены тем фактом, что на них могут быть возложены обязанности административного характера, несоразмерные с фактическим масштабом помощи, оказываемой по дому. Попытки внедрить нормы, касающиеся домашней работы (уход за детьми), не вызвали общего интереса.

Португалия. За исключением некоторых вопросов, характерных для различных социально-культурных условий, которые, однако, могут быть рассмотрены при составлении возможных документов.

Саудовская Аравия. Несоответствие между понятиями, касающимися труда домашних работников-мигрантов, и труда работников, работающих на договорной основе, а также различие между религиозными принципами и правилами и социальными традициями в некоторых государствах, могут повлиять на эффективность применения таких документов.

Словения. В Словении труд домашних работников не является традиционным видом деятельности и в настоящее время случаи найма домашних работников немногочисленны, однако их количество может возрасти. Вот почему этот вид деятельности все еще подробно не регулируется в законодательном порядке, поскольку правовая система стремится в основном к обеспечению единых и равных условий для всех работников. Более того, инспекторы труда могут столкнуться с трудностями при осуществлении контроля за соблюдением закона в силу права на неприкосновенность личной жизни. Доступ к частным помещениям возможен только с согласия их владельцев или в случае получения судебного ордера. В частности, спорным также является вопрос о том, как во время проведения инспекции в области безопасности и гигиены труда инспектор сможет определить, отвечают ли условия труда требованиям всех правовых норм, принимая также во внимание разнообразие обязанностей домашних работников. Кроме того, инспектирование рабочих мест в частных жилищах ложится дополнительным бременем на инспекторов, и без того загруженных работой. Реализация прав работников зависит также от персонала и технических возможностей контрольного органа.

Испания. Принцип, в соответствии с которым все положения трудового законодательства применяются к домашним работникам, не соответствует испанскому законодательству, регулирующему этот вид деятельности, как особый тип трудовых отношений, для которого установлены особые положения. Поэтому, общие положения применяются к домашним работникам только в случаях, которые не регулируются специальными положениями; например, испанское законодательство исключает домашних работников из сферы применения положений, касающихся охраны заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя, а также положений, касающихся предотвращения профессиональных рисков. Кроме того, несмотря на то, что все работники наделены правом на свободу объединения и ведения коллективных переговоров, они пользуются ими крайне редко, так как домашняя работа осуществляется в частных домашних хозяйствах, что затрудняет для домашних работников возможность объединяться в профсоюзы и участвовать в их деятельности. Практическое применение этого документа в отношении вопросов 19, 22 и 24 (упомянутых в содержании возможной конвенции), а также аспектов, касающихся безопасности и гигиены труда (в отношении содержания возможной Рекомендации) может создать определенные трудности в случае принятия данного документа.

Швейцария. В случае принятия Конвенции могут возникнуть проблемы. Ответственность за выдачу разрешений на жительство, а также за разработку типовых контрактов о работе по найму для домашних работников лежит на отдельных кантонах. Существуют различные правовые положения для ЕС 17, ЕС 8, ЕС 2 и государств, относящихся к третьим странам (в случае государств ЕС 17, в отличие от остальных, контракт о найме не подлежит проверке при въезде в страну).

Сирийская Арабская Республика. Законодательство должно быть пересмотрено.

Таиланд. Действующее национальное законодательство не охватывает все вопросы, предусмотренные в документах, ввиду различий в культуре и ценностях.

Тунис. Тунисское законодательство гарантирует этой категории работников особую защиту.

Боливарианская Республика Венесуэла. Рекомендованный документ будет способствовать переходу от существующего законодательства к законодательной реформе, касающейся прав домашних работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 6. CNI (Бразилия), HUP (Хорватия), ESEE (Греция), KEF (Республика Корея), CONEP (Панама), MOP.

Нет: 1. ANDI (Колумбия).

Другие ответы: 4. SEV (Греция), DPN APINDO (Индонезия), JCC (Иордания), UPS (Швейцария).

Комментарии

CNI (Бразилия). Сложности касаются ведения коллективных переговоров и инспекций труда в частных жилищах.

HUP (Хорватия). Основные принципы должны согласовываться между работодателями и работниками. Это повлияет на готовность принять меры на национальном уровне.

ESEE (Греция). Требуется предварительные консультации с представителями компетентных государственных органов.

SEV (Греция). См. вопрос 11.

DPN APINDO (Индонезия). Минимальная заработная плата должна устанавливаться в соответствии с договоренностью между обеими сторонами.

KEF (Республика Корея). Национальное трудовое законодательство исключает домашних работников из сферы своего применения. Если трудовое законодательство применяется к домашним работникам необоснованно, то это может привести к потерям рабочих мест. Большинство домашних работников имеют тесные связи со своими работодателями и рассматриваются в качестве «членов семьи». Поэтому такой формальный и негибкий подход в сфере трудовых отношений, который применяется к другим категориям наемных работников, может привести к возникновению проблем, которые не согласуются с действительностью.

UPS (Швейцария). Вопрос неточен.

MOP. Существует явная озабоченность, которая будет сведена к минимуму в том случае, если в том или ином документе внимание будет сосредоточено на основных и базовых принципах, которые могут быть согласованы между работодателями и работниками, и если мы будем стремиться к разработке Рекомендации, а не Конвенции. Также, важное значение будет иметь желание заниматься решением национальных вопросов, поднимаемых в процессе дискуссии, пусть даже и в контексте достаточно общего документа, который может быть ратифицирован многими государствами.

Работники

Общее число полученных ответов: 81.

Да: 52. СТА (Аргентина), ВАК (Австрия), BILS (Бангладеш), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), CNTB (Буркина-Фасо), ONSL (Буркина-Фасо), CLC (Канада), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), СМТС (Коста-Рика), СТРН (Коста-Рика), UGTE (Эквадор), АКAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), GSEE (Греция), CGTRA (Гондурас), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), UIL (Италия), JTUC-RENGO (Япония), СOTU-К (Кения), FKTU (Республика Корея), SEKRIMA (Мадагаскар), MTUC (Малайзия), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), NTUC (Непал), FNV (Нидерланды), CAUS (Никарагуа), CNT (Нигер), PWF (Пакистан), CUT (Перу), NSZZ (Польша), CNS-Cartel Alfa (Румыния), СOTRAF (Руанда), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), NTUF (Шри-Ланка), USS (Швейцария), UGTT (Тунис), TÜRK-İŞ (Турция), FPU (Украина), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки).

Нет: 23. ÖGB (Австрия), BWU (Барбадос), СОВ (Многонациональное Государство Боливия), FENATРАНОВ (Многонациональное Государство Боливия), DEOK (Кипр), СМКOS (Чешская Республика), LO (Дания), СТС (Сальвадор), COSYGA (Габон), JOC (Габон), UNSITRAGUA (Гватемала), HMS (Индия), CROC (Мексика), NIDWU (Непал), САТР (Перу), CGTRAP (Португалия), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), FNPR (Российская Федерация), ССОО (Испания), ССТТ (Того), NUDE (Тринидад и Тобаго), PIT-CNT (Уругвай).

Другие ответы: 6. GFWTUB (Бахрейн), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CNTG (Гвинея), CNTS (Сенегал).

Комментарии

СТА (Аргентина). В Аргентине свыше 90% домашних работников заняты неофициально. Они не имеют правовой защиты, а уровень их средней заработной платы гораздо ниже минимального. Кроме того, труд домашних работников регулируется специальным законодательством, которое предоставляет этим работникам более низкий, по сравнению с другими категориями работников, уровень защиты. Они страдают от неоправданного неравного обращения в вопросах, касающихся регулирования продолжительности рабочего времени и еженедельного отдыха, условий прекращения действия контракта (например, сроки для уведомления и компенсационные выплаты), ежегодного отпуска, безопасности и гигиены труда и т.д.

ВАК (Австрия). Предлагаемые нормы, касающиеся, например, трудовой миграции и минимального возраста, предлагают более низкий уровень защиты, чем австрийская система правовой защиты. Вопросник может вызвать дискуссии, которые могут привести к ухудшению существующих правовых норм, а не к их улучшению. В частности, в предлагаемой Рекомендации подробно рассматривается ключевое содержание норм защиты, которые могут быть эффективными только в том случае, если им будет придан статус прав, обеспеченных правовой санкцией. Поэтому в настоящей Конвенции, как минимум, должны содержаться положения, касающиеся контракта о работе по найму, рабочего времени, периодов отдыха, ежегодного отпуска, охраны жизни и здоровья, справок с места работы, минимального возраста, достойных бытовых условий работников, проживающих по месту работы, а также достойной заработной платы.

BILS (Бангладеш). В настоящее время домашние работники не подпадают под действие трудового законодательства, хотя некоторые другие законы, например, закон о противодействии серьезным злоупотреблениям, к ним применяется. Тем не менее, существующие юридические документы не обеспечивают эффективную правовую защиту домашних работников.

CSA-BENIN (Бенин). Работодателю предоставляется большая свобода выбора в вопросах найма и увольнения.

FENATRAD (Бразилия). Возможность инспектирования домашних хозяйств; установление продолжительности рабочего времени; признание трудовых жалоб домашних работников.

FS (Бразилия). В Бразилии соответствующие правовые нормы, например Трудовой кодекс, требуют внесения изменений и дополнений. Самый сложный вопрос касается дискриминации, сохраняющейся в статье 7 Конституции, которая также должна быть изменена.

CNTB (Буркина-Фасо). Социальные и культурные обычаи могут стать причиной возникновения определенных трудностей; различие между отдельными видами домашнего труда, а также между обязанностями, которые могут быть предусмотрены контрактом, и теми, которые выполняются членами семьи.

ONSL (Буркина-Фасо). Средства материально-технического обеспечения службы инспекций труда, не позволяющие контролировать положение в сфере труда домашних работников, являются существенным ограничением.

CFITU, CLUF и CWLFU (Камбоджа). В соответствующих национальных законах следует предусмотреть санкции в отношении нарушителей.

CLC (Канада). В канадских провинциях Альберта, Онтарио и Нью-Брансуик, несмотря на принятое недавно решение Верховного суда Канады, которое гласит, что все канадские работники имеют конституционное право на ведение коллективных переговоров, некоторые категории домашних работников лишены права вступать в профсоюзы. Большинство из этих законов в случае их обжалования в судах будут признаны неконституционными и отменены.

CGTRA (Колумбия). Трудности экономического и политического характера.

CUT (Колумбия). Колумбия не ратифицировала большинство конвенций МОТ, а те из них, которые ратифицировала, – не применяет.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Национальное законодательство должно быть пересмотрено с тем, чтобы обеспечить защиту работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, а также домашних работников-мигрантов, и уравнивать домашних работников в правах с другими категориями работников в части, касающейся минимального размера оплаты труда.

СМТС (Коста-Рика). Коста-риканское законодательство, касающееся труда домашних работников, должно быть пересмотрено.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). См. вопрос 63.

COSYGA и JOC (Габон). Напротив, ратификация этих новых документов является важным шагом, усиливающим законодательство Габона.

GSEE (Греция). Труд домашних работников считается нетипичным видом занятости и, в соответствии с законодательством и практикой, он исключен из трудового законодательства и важных положений, касающихся социального обеспечения; масштаб неорганизованного труда домашних работников и невозможность осуществления контроля за ним; отсутствие четко сформулированных положений, касающихся защиты; не имеющий обратной силы характер социального обеспечения домашних работников в случае предъявления жалобы, и т.д.

UNSI TRAGUA (Гватемала). Принципы Конституции и трудового законодательства направлены на предоставление равной защиты всем работникам. Наличие политической воли как у государства, так и у работодателей, имеет ключевое значение.

CGTRA (Гондурас). Экономические проблемы могут создать некоторые трудности.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). Особенно это касается «отношений родства» между домашними работниками и их работодателями.

МКП (Ирландия). Ирландский «Свод практических правил о защите лиц, нанимаемых на работу в чужих домах» способствовал улучшению положения с соблюдением и уважением прав домашних работников в Ирландии. Однако конвенция МОТ, дополненная рекомендацией, сделает новый важный шаг вперед, и позволит еще больше укрепить право домашних работников на достойный труд в Ирландии.

UIL (Италия). Принятый недавно закон о миграции предусматривает абсурдное преступление – «незаконная иммиграция». Кроме того, по-видимому, это повлечет за собой введение налогов, неприятных для этих работников.

JTUC-RENGO (Япония). Трудности могут возникнуть в вопросах применения документов, например, в отношении рабочего времени, в зависимости от того, какое определение дано терминам «домашний работник» и «труд домашних работников».

COTU-K (Кения). Нищета, экономический спад, ограниченность ресурсов.

FKTU (Республика Корея). Домашние работники не подпадают под действие закона о трудовых нормах (Республика Корея), согласно его статье 11.

MTUC (Малайзия). В Малайзии домашние работники юридически определены как «слуги» и, как таковые, исключены из сферы действия нормативных положений, касающихся дней отдыха, продолжительности рабочего времени и выходных пособий. Этот термин должен быть изменен для того, чтобы наделить этих работников теми же трудовыми правами, которыми наделены работники других категорий.

CROC (Мексика). Для улучшения национального законодательства необходимо внести некоторые изменения.

STM (Мексика). Этот вопрос является очень деликатным, так как домашние хозяйства нельзя сравнивать с правительственным учреждением или предприятием.

UNT (Мексика). Мексиканское законодательство в целом признает права домашних работников; проблема заключается в обеспечении их применения. Международный документ содействует необходимому пересмотру соответствующего законодательства.

NIDWU (Непал). Несмотря на это, минимальный возраст для приема на работу, включая домашнюю работу, в Непале равен 16 годам, а не 18.

NTUC (Непал). Не существует единой заработной платы для домашних работников, а также существует дискриминация в отношении заработной платы по признаку пола, расы, религии и национальности.

FNV (Нидерланды). В Нидерландах, домашние работники, занятые на условиях неполного рабочего времени и часто работающие в нескольких домашних хозяйствах, исключены из сферы действия обычных схем, касающихся социального обеспечения и налогов. FNV предлагает, чтобы налоговые отчисления и взносы в фонд социального обеспечения уменьшали налогооблагаемую базу частных домохозяйств для того, чтобы сохранить доступность личных услуг и гарантировать достойный труд для домашних работников, обеспечив им пенсию по старости и инвалидности, а также пособие по безработице.

PWF (Пакистан). В случае принятия Конвенции о домашних работниках МОТ, федеральному правительству потребуется привести свое законодательство и практику в соответствие с принципами данной Конвенции. Однако ответственность за применение ложится на правительства провинций, а для ратификации и применения положений вышеупомянутой Конвенции потребуется координация действий федерального правительства и правительства провинций.

NSZZ (Польша). В соответствии с польским законодательством, трудовые отношения могут регулироваться контрактом о работе по найму (основанном на положениях Трудового кодекса) или договором гражданско-правового характера. В некоторых случаях, выбор гражданско-правового договора полностью оправдывается характером отношений между договаривающимися сторонами, а также фактической свободой и равенством сторон. Однако, контракты о работе по найму в большинстве случаев заменяются гражданско-правовыми договорами с целью сокращения затрат работодателя, снижая, тем самым, уровень защиты, предоставляемой работнику трудовым законодательством (в отношении рабочего времени, оплачиваемого отпуска, минимальной заработной платы). В Трудовом кодексе домашние работники не рассматриваются в качестве отдельной категории работников. Если работники наняты на основе контракта о работе по найму, то все положения, применяемые к мелким предпринимателям (менее 20 наемных работников), применяются также и к ним. Реформирование Трудового кодекса может изменить существующее положение, однако трудно определить, когда это может произойти. Из-за обременительных административных требований и процедур, домашние работники редко нанимаются в рамках контрактов о работе по найму. Обычно они работают как лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, или в рамках гражданско-правового договора. Применение положений конвенции к последней категории работников может быть воспринято как ограничение свободы заключения договоров, создавая, тем самым, проблемы для ее осуществления.

UGT-P (Португалия). Португальское законодательство о домашних работниках не препятствует применению этих документов.

CNS-Cartel Alfa (Румыния). В Румынии, проблемы чаще всего возникают на практике, поскольку инспекция труда не может осуществлять эффективный контроль за внедрением правовых норм, касающихся трудовых отношений, а также безопасности и гигиены труда. Необходимо укрепить государственные учреждения, отвечающие за учет и контроль за применением положений законодательства о домашних работниках-мигрантах.

COTRAF (Руанда). Трудовой кодекс Руанды прямо предусматривает, что работники неорганизованного сектора, включая как раз домашних работников, не подпадают под сферу действия Кодекса, за исключением вопросов, касающихся социального обеспечения, объединения в профсоюзы, а также безопасности и гигиены труда.

CNTS (Сенегал). См. вопрос 58.

FEDUSA (Южная Африка). Основные условия Закона о занятости могут расходиться с некоторыми положениями.

SADSAWU (Южная Африка). Отсутствие эффективного обеспечения исполнения трудового законодательства, а также отсутствие информации и/или пропаганды этого законодательства.

CCOO (Испания). В том случае, если данные документы будут приняты, эти положения будут представлять собой минимальные стандарты защиты для домашних работников. Хотя, в соответствии с испанским законодательством контрактом о работе в качестве домашнего работника является контракт о работе по найму, последний имеет свою специфику и регулируется отдельным законодательным актом (Королевским указом 1424/85 от 1 августа). В этом Королевском указе содержатся минимальные и частичные нормативные требования, предусматривающие применение общего трудового законодательства и нормативно-правовых актов только в том случае, «если они совместимы с особыми признаками данной работы». Это означает, что домашние работники исключены из положений, установленных для других категорий работников (отсутствие защиты в отношении заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя, ограниченная защита от увольнения, более низкий уровень пособий, отсутствие профсоюзных прав и ограничения в отношении контроля со стороны инспекций труда). Кроме того, вопросы социального обеспечения домашних работников регулируются в соответствии с отдельным правовым режимом, который обеспечивает более низкий уровень защиты, по сравнению с общим правовым режимом, касающимся социального обеспечения.

Ввиду произошедших недавно социальных преобразований, в настоящее время оплачиваемый домашний труд стал в настоящее время развивающимся и многосложным явлением, а занятость женщин в этом секторе растет быстрее, чем в других секторах экономики. 52% от общего числа домашних работников представлены иностранцами; домашний труд является основным источником занятости мигрантов-женщин, более трети из которых трудятся в качестве домашних работниц. В результате заключения Соглашения о социальном обеспечении между правительством и наиболее представительными организациями работодателей и работников стороны обязались приступить к приведению льгот и пособий, подчиняющихся специальному режиму социального обеспечения для домашних работников, в соответствие с теми, которые подчиняются типовому режиму социального обеспечения для других категорий работников. В конце 2007 года была сформирована целевая рабочая группа для того, чтобы улучшить социальную защиту и повысить качество трудовой деятельности в этом секторе.

NTUF (Шри-Ланка). На сегодняшний день в Шри-Ланке не существует ни одного закона, охватывающего домашних работников. Некоторые законы содержат положения, которые могут затруднить применение этих документов (например, закон о выплате выходных пособий применим только в том случае, если стаж работы составляет выше 5 лет; закон о прекращении трудовых отношений применяется только к производствам, на которых занято более 15 работников).

USS (Швейцария). См. вопрос 58.

TÜRK-İŞ (Турция). Домашние работники не подпадают под действие положений раздела 4 Закона о труде № 4857.

FPU (Украина). Крупные масштабы неорганизованного сектора на Украине затрудняют практическое применение этого акта.

В. 62 *(Только для государств с федеративным устройством) В случае принятия этих актов, будет ли этот вопрос полностью или частично подлежать регулированию на федеральном уровне или на уровне субъектов федерации?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 10.

Да: 5. Бразилия, Мексика, Швейцария, Объединенные Арабские Эмираты, США.

Другие ответы: 5. Австралия, Австрия, Бельгия (SPF), Канада, Индия.

Комментарии

Австралия. Вопрос подлежит регулированию на федеральном уровне и частично – на уровне субъектов федерации (штатов или территорий).

Бельгия. Необходимы согласованные действия на федеральном уровне и уровне провинций, принимая во внимание тот факт, что поддержка и услуги для детей и подростков, политика в области

здравоохранения и в отношении лиц пожилого возраста относятся в Бельгии к компетенции общин, а жилищная политика, политика в области занятости и бытовые услуги находятся в ведении регионов. Кроме того, местные органы власти должны оказывать помощь и предоставлять необходимую информацию.

Канада. Меры по данному вопросу должны приниматься на уровне федерации, провинций и территорий. Кроме того, в некоторых юрисдикциях отдельные вопросы, например вопросы, касающиеся предоставления жилья, могут находиться в ведении муниципалитетов.

Индия. Что касается Индии, то помимо центрального правительства, правительства штатов/администрации союзных территорий наделены полномочиями вносить законопроекты, касающиеся социального обеспечения работников. В пяти штатах/союзных территориях (Андхра-Прадеш, Бихар, Карнатака, Раджастан, и Дадра и Нагар-Хавели) установлена минимальная заработная плата для домашних работников.

Мексика. Это должно применяться на федеральном уровне. Однако в каждом регионе следует проводить всесторонние исследования для выявления различных обстоятельств и основных потребностей в целях более эффективного применения этого документа.

Швейцария. В швейцарском законодательстве актом, используемым для обеспечения защиты работников, нанимаемых домашними хозяйствами, является типовой контракт о работе по найму, а регулирование этой защиты относится к компетенции кантонов или, в тех случаях когда типовые контракты действительны для нескольких кантонов, к компетенции Конфедерации. Таким образом, большинство кантонов уже регулируют вопросы, связанные с защитой работников, нанимаемых домашними хозяйствами. В условиях отсутствия федеральной процедуры утверждения, Федеральный совет не может вмешиваться в процесс контроля за соблюдением типовых контрактов, разработанных кантонами. Он может вмешаться в этот процесс только в том случае, если он сам разработает и введет в силу типовой контракт о работе по найму, который должен применяться на территории нескольких кантонов или всей страны. Поэтому, принятие Федеральным советом типового контракта о работе по найму подобного рода могло бы исключить возможность принятия кантонами типовых контрактов о работе по найму для этой же отрасли. Принятие типового контракта о работе по найму, устанавливающего обязательный уровень минимальной заработной платы в соответствии со статьей 360 а) Кодекса обязательств, требует внесения соответствующего предложения трехсторонней комиссией.

Соединенные Штаты Америки. Сфера охвата и содержание предлагаемых документов соответствуют конституционному строю США отчасти на федеральном уровне и отчасти на уровне штатов.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 0.

Работники

Общее число полученных ответов: 11.

Да: 4. GFWTUB (Бахрейн), СТМ (Мексика), UNT (Мексика), FNPR (Российская Федерация).

Нет: .

Другие ответы: 7. АСТУ (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), CLC (Канада), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), PWF (Пакистан).

Комментарии

АСТУ (Австралия). В настоящее время предмет Конвенции подходил бы для принятия мер, как на федеральном уровне, так и на уровне штатов/территорий (в зависимости от типа работодателя).

ВАК (Австрия). В зависимости от положения дел в государстве. Однако, важнейшие вопросы, касающиеся труда и социальных прав, должны регулироваться на федеральном уровне. Региональные отличия могут быть предусмотрены в отношении заработной платы. Это могло бы способствовать ратификации Австрией данного документа.

ÖGB (Австрия). Регулирование на федеральном уровне. Вопросы заработной платы решаются на уровне федеральных земель.

CLC (Канада). В Канаде может потребоваться принятие мер на уровне федерального правительства и правительств провинций и территорий.

MTUC (Малайзия). Вопрос подлежит регулированию на федеральном уровне.

СТМ (Мексика). Вопрос должен регулироваться на федеральном уровне. Тем не менее, следует провести тщательные исследования в каждом регионе для документального подтверждения различных условий и потребностей в целях обеспечения более эффективного выполнения данного документа.

UNT (Мексика). В Мексике этот вопрос должен рассматриваться на федеральном уровне.

NIDWU (Непал). В Непале создается Федеральная демократическая республика, однако она пока еще не является действующей.

PWF (Пакистан). В случае принятия федеральным правительством данной конвенции, ее ратификация находится в ведении федерального правительства. Однако ответственность за ее выполнение лежит на правительствах провинций.

FNPR (Российская Федерация). Кроме того, субъекты Российской Федерации могут в пределах своих финансовых ресурсов принимать собственные законы и правовые нормы, улучшающие положение работников.

В. 63 *Существуют ли какие-либо иные относящиеся к данной теме проблемы, не охваченные настоящим вопросом, которые следует учесть при разработке актов?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 40.

Да: 21. Австралия, Бельгия, Коста-Рика, Куба, Чешская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гватемала (УМТ), Индонезия, Латвия, Ливан, Малайзия, Мексика, Непал, Панама, Парагвай, Перу, Южная Африка, Таиланд, Тунис, Боливарианская Республика Венесуэла.

Нет: 17. Албания, Аргентина, Австрия, Бахрейн, Бразилия, Чили, Колумбия, Египет, Финляндия, Индия, Литва, Маврикий, Нидерланды, Португалия, Катар, Объединенные Арабские Эмираты, Йемен.

Другие ответы: 2. Румыния, Уругвай.

Комментарии

Австралия. Например, применение данной Конвенции в государствах-членах с высокой долей домашних работников, не подпадающих под действие трудового законодательства. Кроме того может не хватать специальных знаний для того, чтобы справиться с возросшим охватом.

Бельгия. В промышленно развитых странах чаще всего трудовые отношения в сфере домашней работы имеют форму занятости на условиях неполного рабочего времени (несколько часов в неделю), при этом работники трудятся на нескольких работодателей. Усовершенствованное регулирование труда домашних работников может привести к возрастанию числа случаев неофициальной подработки на стороне. Основная цель должна заключаться в создании систем, которые удовлетворяли бы потребность в услугах домашних работников, при одновременном гарантировании достойных условий труда, социального обеспечения и принципа одного работодателя. Конвенция должна поощрять государства-члены к внедрению таких систем, как бельгийская система служебных ваучеров, реализация которых могла бы быть подробно описана в Рекомендации. Система служебных ваучеров позволяет частным лицам нанимать работников, занятых на том или ином предприятии, для выполнения каких-либо обязанностей в домашних хозяйствах. Домашние работники становятся работниками в рамках контракта о работе по найму, пользуясь теми же условиями труда и социального обеспечения, что и другие категории работников. Эта система имеет значительные финансовые последствия для государства, поскольку пользователи не должны быть обременены слишком высокими затратами, если целью этой системы является снижение объемов неорганизованного рынка. Следует также учитывать проблему эксплуатации труда домашних работников дипломатическими работниками, против которых редко применяются какие-либо санкции в связи с их дипломатической неприкосновенностью.

Коста-Рика. См. вопрос 61.

Куба. Техническое содействие должно оказываться тем странам, которые его запрашивают.

Чешская Республика. Необходимо обеспечить, чтобы принятие данного документа не ставило домашних работников в неравное положение по отношению к другим категориям работников. Настоящие предложения выходят за рамки норм МОТ, применяемых ко всем категориям работников (например, рабочее время). Если они будут поддержаны, то общепринятые нормы также могут быть увеличены. Решения о том, следует ли применять положения (и если да, то какие из них) не только к наемным работникам, но и к лицам, занимающимся индивидуальной трудовой деятельностью, являются важными. Можно ввести, поддержать и контролировать нормы, касающиеся рабочего времени, периодов отдыха и ожидания работы, только для тех работников, которые находятся в трудовых отношениях. Точно также, необходимо пояснить, следует ли регулировать иные виды вознаграждений помимо тех, которые связаны с отношениями найма. Во всяком случае, следует оказывать особую поддержку техническому содействию со стороны МОТ, направленному на применение уже существующих Конвенций, содержащих минимальные нормы для всех наемных работников.

Эквадор. В настоящее время не хватает статистических данных, касающихся домашних работников. Поэтому следует уделить особое внимание принятию соответствующих мер для обеспечения того, чтобы статистика занятости охватывала, насколько это возможно, домашних работников. Без достаточно полных статистических данных, домашний труд будет оставаться невидимым, а, следовательно, уязвимым.

Сальвадор. Следует уделять особое внимание обеспечению возможности совмещения трудовых и семейных обязанностей.

Гватемала (УМТ). Вопросы защиты детей и работников-подростков, являющихся потенциальными жертвами сексуальных домогательств и злоупотреблений, следует рассмотреть в разделе, касающемся защиты домашних работников.

Индонезия. Следует уделять внимание местным обычаям (таким, как предоставление домашним работникам и их детям средств на оплату образования, медицинского обслуживания, бесплатного возвращения на родину и т.д.).

Латвия. В настоящее время не хватает статистических данных, касающихся домашних работников. Поэтому следует уделить особое внимание принятию соответствующих мер для обеспечения того, чтобы статистика занятости охватывала, насколько это возможно, домашних работников. Без достаточно полных статистических данных, домашний труд будет оставаться невидимым, а, следовательно, уязвимым.

Ливан. Мы предлагаем добавить пункт, касающийся отмены всех форм насилия, дискриминации и эксплуатации. Мы предлагаем также добавить в вопрос 13 выходные и праздничные дни, определение их времени и механизм получения права на них. Термин «неприкосновенность частной жизни работника» в вопросе 19 следует уточнить, поскольку этот вопрос может привести к недопустимым явлениям, таким как внебрачная беременность или проституция.

Малайзия. Потребность в статистических данных, касающихся домашних работников.

Мексика. Следует уделить особое внимание повышению осведомленности о необходимости охвата домашних работников системой социального обеспечения. Большинство домашних работников имеют низкий уровень образования, и поэтому необходимо содействовать получению ими образования и переоценке их профессиональной подготовки путем оказания им поддержки и создания необходимых условий со стороны работодателей. Как правило, лишь небольшое число работников работают на одного работодателя и им предоставляется питание и жилье. Чаще всего они являются временными работниками, которые выполняют работу для нескольких работодателей. Место их нахождения неизвестно, поскольку у них нет постоянного места жительства в том населенном пункте, где они работают.

Непал. Недопущение дискриминации в отношении заработной платы по признаку пола, этнической принадлежности, религии, касты, расы. Свобода передвижения.

Панама. Крайне важно включить в данный документ вопрос гендерного равенства с тем, чтобы уделить должное внимание миллионам женщин, которые работают во всем мире в качестве домашних

работниц, и которые, в силу исторических причин, являются жертвами системы, ставящей мужчин в более выгодное по сравнению с женщинами положение, что приводит к тому, что мужчины пользуются лучшими условиями труда, чем женщины. Статистические данные ясно показывают, что домашняя работа выполняется, главным образом, женщинами; поэтому любой международный документ, посвященный этому вопросу, должен позволить им получить достойную работу, защищая их жизнь, честь и собственность. Эти документы должны быть использованы таким образом, чтобы содействовать и укреплять гендерное равенство для того, чтобы улучшить возможности женщин и повысить осведомленность об их специфических потребностях.

Парагвай. В вопроснике не усматриваются положения, гарантирующие свободу ассоциаций для домашних работников. Точно также, не упоминается домашняя работа, выполняемая в обмен на питание и жилье (известная как «*criadazgo*» (в Парагвае), «*ahijaditas*» (в Перу)), получившая широкое распространение в Латинской Америке, особенно среди детей и подростков. Недопущение принудительного труда значится в числе основных принципов, однако запрещение принудительного домашнего труда в счет уплаты долга не гарантировано. И наконец, проблема домашнего труда в сельских районах, где для работы на фермах нанимают мужчину, в то время как его супруга предоставляет его работодателю неоплачиваемые услуги по дому, также не учтена в вопроснике.

Перу. В настоящее время не хватает статистических данных о домашних работниках. Поэтому следует уделить особое внимание принятию соответствующих мер с тем, чтобы статистика труда, насколько это возможно, включала домашних работников. Без достаточных статистических данных домашний труд будет оставаться невидимым, а значит – уязвимым.

Румыния. Учитывая тот факт, что трудовые отношения основываются на принципах трудового законодательства, домашние работники обладают теми же правами и обязанностями, что и другие категории работников.

Южная Африка. Торговля людьми (как через государственные границы, так и внутри государств-членов) и ее связь с домашними работниками; распространение защиты на членов семьи домашнего работника.

Таиланд. Масштаб ответственности работодателей и посредников. Сроки или условия для прохождения медицинского обследования с целью предотвращения распространения заразных заболеваний на членов семьи работодателя. Положение о том, что домашние работники, ухаживающие за детьми или престарелыми людьми, которые являются наиболее восприимчивыми к заболеваниям, не должны иметь инфекционных заболеваний или быть ВИЧ-инфицированными.

Тунис. Испытательный срок и специальная защита от увольнений работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Уругвай. Принятое недавно национальное законодательство и государственная статистическая система, регистрирующая различные профессиональные группы и учреждения социального обеспечения, делают домашнюю работу видимой. Основное препятствие может заключаться в объединении этих работников в союзы и в профессиональной подготовке домашних работников.

Боливарианская Республика Венесуэла. Следует уделить большее внимание домашним работникам, принадлежащим к уязвимым группам, помимо работников-мигрантов, таким как подростки, лица с ограниченными возможностями, коренное население и выходцы из Африки.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 6.

Да: 3. НУР (Хорватия), ЈСС (Иордания), МОР.

Нет: 3. СНИ (Бразилия), АНДИ (Колумбия), КЕФ (Республика Корея).

Комментарии

НУР (Хорватия). Очень важно, чтобы данный документ был достаточно гибким для того, чтобы учитывать национальное законодательство и практику.

ИСС (Иордания). Вопросы, касающиеся религиозных и личных убеждений домашнего работника и уважения этих убеждений работодателем, как и уважения работником семейных традиций и убеждений работодателя, не учтены в вопроснике. В вопроснике преобладают интересы работников, в то время как вопросы, представляющие особый интерес для работодателя, касающиеся обязанностей работника защищать и поддерживать в сохранности его дом, в него не включены.

МОР. Существуют особые мнения, касающиеся труда домашних работников, которые необходимо осмыслить, прежде чем приступить к разработке каких-либо норм, особенно тех из них, которые могли бы потребовать внесения изменений в национальное законодательство и практику. Пристальное внимание должно быть уделено разработке гибких норм с учетом положений национального законодательства и практики.

Работники

Общее число полученных ответов: 101.

Да: 93. UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), ACTU (Австралия), ВАК (Австрия), ÖGB (Австрия), GFWTUB (Бахрейн), BILS (Бангладеш), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD (Бразилия), FS (Бразилия), UGT (Бразилия), ONSL (Буркина-Фасо), CFITU (Камбоджа), CLUF (Камбоджа), CWLFU (Камбоджа), CUT (Чили), CGTRA (Колумбия), CUT (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), STRN (Коста-Рика), LO (Дания), CASC (Доминиканская Республика), CNTD (Доминиканская Республика), CNUS (Доминиканская Республика), CSTS (Сальвадор), FEASIES (Сальвадор), AKAVA (Финляндия), SAK (Финляндия), STTK (Финляндия), CFDT (Франция), DGB (Германия), GSEE (Греция), UNSITRAGUA (Гватемала), CNTG (Гвинея), ASI (Исландия), HMS (Индия), KSPI (Индонезия), KPSPI (Индонезия), KSBSI (Индонезия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), COTU-K (Кения), FKTU (Республика Корея), KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), STM (Мексика), UNT (Мексика), NIDWU (Непал), CNV (Нидерланды), FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CONATO (Панама), CUT-A (Парагвай), CATP (Перу), CTP (Перу), CUT (Перу), APL (Филиппины), FFW (Филиппины), TUCP (Филиппины), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS (Румыния), CNS-Cartel Alfa (Румыния), FNPR (Российская Федерация), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), FEDUSA (Южная Африка), SADSAWU (Южная Африка), UGT (Испания), NATURE (Шри-Ланка), NTUF (Шри-Ланка), NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), LCT (Таиланд), NCPE (Таиланд), SERC (Таиланд), TTUC (Таиланд), UGTT (Тунис), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO (Соединенные Штаты Америки), NDWA (Соединенные Штаты Америки), PIT-CNT (Уругвай), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП.

Нет: 3. CLC (Канада), CTS (Сальвадор), CFTUI (Индия).

Другие ответы: 5. CMTC (Коста-Рика), CGTRA (Гондурас), NTUC (Непал), CS (Панама), CTV (Боливарианская Республика Венесуэла).

Комментарии

UGTA (Алжир), CGTRA (Аргентина), BILS (Бангладеш), CSA-BENIN (Бенин), FENATRAD, FS и UGT (Бразилия), CGTRA (Колумбия), ASTRADOMES (Коста-Рика), LO (Дания), CNTD и CNUS (Доминиканская Республика), CFDT (Франция), GSEE (Греция), ASI (Исландия), HMS (Индия), МКП (Ирландия), Histadrut (Израиль), UIL (Италия), FKTU и KFTU (Республика Корея), LBAS (Латвия), SEKRIMA (Мадагаскар), CIAWU (Малави), MTUC (Малайзия), NIDWU (Непал), CNV и FNV (Нидерланды), LO-Norway (Норвегия), PWF (Пакистан), CUT-A (Парагвай), CATP, CTP и CUT (Перу), NSZZ (Польша), UGT-P (Португалия), BNS и CNS-Cartel Alfa (Румыния), COTRAF (Руанда), CNTS (Сенегал), UGT (Испания), NATURE и NWC (Шри-Ланка), LO (Швеция), USS (Швейцария), CHODAWU (Объединенная Республика Танзания), UGTT (Тунис), TOLEYIS (Турция), TUC (Соединенное Королевство), AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки), ZCTU (Зимбабве), МКП, МОП. В настоящее время не хватает статистических данных, касающихся домашних работников. Поэтому следует уделить особое внимание принятию соответствующих мер с тем, чтобы статистика труда, по возможности, включала домашних работников. Без достаточных статистических данных домашний труд будет оставаться невидимым, а значит – уязвимым.

ACTU (Австралия). Во многих странах не хватает статистических данных, касающихся домашних работников. Это негативно влияет на способность политических деятелей формулировать адекватные ответные меры. Без достаточных статистических данных домашний труд будет оставаться невидимым, а значит – уязвимым. Поэтому следует уделить особое внимание принятию соответствующих мер с тем, чтобы статистика труда, по возможности, включала домашних работников.

BAK (Австрия). Рекомендация должна предусматривать проведение, по крайней мере, периодических исследований, касающихся фактического положения домашних работников. Кроме того, она могла бы содержать более конкретные положения, касающиеся предоставления достойного жилья домашним работникам, рабочей и защитной одежды, а также мер по защите от сексуальных домогательств на рабочем месте.

ÖGB (Австрия). Рекомендация должна призывать государства-члены ориентировать свою государственную политику на предотвращение торговли людьми и схожих с рабскими условий, применительно к труду домашних работников.

FENATRAD (Бразилия). Конвенция должна также учитывать неоплачиваемый детский труд и определить опасные виды работ. Следует внести предложение о принятии уголовного кодекса, предусматривающего более строгое наказание за нарушение положений настоящей Конвенции. Следует также содействовать повышению осведомленности судей, полиции, работодателей и т.д. Следует стимулировать обеспечение общей подготовки по вопросам о правах на рабочих местах и профессиональной подготовки домашних работников, а ответственность за это должна быть поделена между государством, работодателями, профсоюзами, и университетами. Работникам следует предоставлять отпуска, необходимые для посещения подготовительных курсов, с сохранением заработной платы. И наконец, следует уделить особое внимание вопросам социального обеспечения.

FS (Бразилия). Статистика должна включать данные о поле, возрасте, этнической принадлежности и национальности работников. Следует оказывать содействие созданию организаций работодателей и работников, представляющих сектор услуг домашних работников, с тем, чтобы сделать доступными ведение коллективных переговоров и коллективные соглашения в области домашней работы. Чтобы распространить на домашних работников право на отпуск по беременности и родам, в Конвенцию (пересмотренную) 1952 года об охране материнства (103) должны быть внесены поправки путем отмены исключения, предусмотренного статьей 7 с).

ONSL (Буркина-Фасо). Данный документ должен предусмотреть положение о соответствующих мерах по сбору оптимальных и достоверных статистических данных о домашних работниках.

CUT (Чили). Следует подчеркнуть необходимость соблюдения прав работников, таких как право на ведение коллективных переговоров, а также важность осуществления контроля за соблюдением соответствующего законодательства.

CUT (Колумбия). Должно быть учтено положение работников, имеющих нескольких работодателей. Также следует контролировать условия труда домашних работников в целях предотвращения злоупотреблений.

ASTRADOMES (Коста-Рика). Также необходимо учитывать вопросы, касающиеся дискриминации по признаку пола в отношении домашних работников, главным образом, женщин.

STRN (Коста-Рика). Все официальные данные должны охватывать домашних работников для того, чтобы лучше знать и понимать их положение с тем, чтобы уменьшить их уязвимость.

CNUS (Доминиканская Республика). Следует добавить пункт о том, что в том случае, если домашний работник увольняется, ему/ей должна быть выплачена вся причитающаяся заработная плата, включая ту часть, которая относится к пособиям по социальному обеспечению.

FEASIES (Сальвадор). См. Вопрос 58.

AKAVA, SAK и STTK (Финляндия). В настоящее время не хватает статистических данных о домашних работниках. Без достаточных статистических данных домашний труд будет оставаться невидимым, а значит – уязвимым.

DGB (Германия). Следует обратить внимание на тот факт, что часто не хватает статистических данных, касающихся домашних работников, что делает их невидимыми. Иммунитет дипломатов не должен освобождать их от выполнения обязанностей работодателей.

GSEE (Греция). Применение защитных механизмов к домашним работникам, независимо от того, действителен ли контракт или нет; создание механизмов или процедур для решения проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, особенно работники-мигранты, и которые не связаны с их ненадлежащим поведением; необходимость прекращения работы, имеющей нетипичный характер, и поощрения работодателей к тому, чтобы они регистрировали своих домашних работников, например, предлагая им налоговые льготы (вычеты этих расходов из налогооблагаемого дохода).

UNSI TRAGUA (Гватемала). Следует учитывать затянутость судебных процедур, что приводит к безнаказанности.

CNTG (Гвинея). Вопросы, касающиеся социальной защиты домашних работников, а также установления заработной платы пропорционально стоимости жизни. Следует также принимать во внимание необходимость обмена опытом, информацией и профессиональными знаниями между домашними работниками, работающими на севере, и теми, кто трудится на юге.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Индонезия). В частности, проблемы, касающиеся распространения информации о трехсторонней системе контроля и защиты, а также подготовки технических норм в соответствии с обязанностями, предусмотренными в рекомендации.

JTUC-RENGO (Япония). Следует установить соответствующие показатели и, по мере возможности, данные о домашних работниках включаемые в статистику занятости.

COTU-K (Кения). Торговля людьми, детский труд, лишение свободы, агентства занятости, сбор данных, нарушение прав домашних работников.

CTM (Мексика). В нем должен рассматриваться вопрос о том, охватывает ли домашняя работа мужчин и женщин и существует ли неминуемый риск при найме на работу по дому мужчины в случаях, когда в домашнем хозяйстве проживают только женщины. Домашняя работа выполняется преимущественно женщинами, которые, помимо работы по дому, часто занимаются уходом за детьми. Ни один работодатель не чувствовал бы себя уверенно и спокойно, поручая мужчине уход за своим домашним хозяйством, супругой и детьми. Такое положение дел было бы равносильно дискриминации в отношении мужчин, выполняющих домашнюю работу.

UNT (Мексика). Государственная и международная статистика, касающаяся домашних работников, которая могла бы сделать оплачиваемый труд домашних работников более заметным, является недостаточной. Несмотря на то, что домашняя работа выполняется преимущественно женщинами, в преамбуле следует упомянуть как женщин, так и мужчин.

CS (Панама). Домашние работники являются наиболее эксплуатируемыми работниками в мире труда. Не охваченные законодательством, они не защищены и уязвимы. Кроме того, их труд является принудительным, а условия их труда зачастую – бесчеловечными ввиду того, что они приезжают из беднейших общин и во многих случаях являются неграмотными и мигрантами. Поэтому, важно принять акт, учитывающий их особое положение. Было бы также важно принять меры по содействию объединению домашних работников в профсоюзы.

CUT-A (Парагвай). Национальное законодательство должно защищать право домашних работников исповедовать свою веру или убеждения, а также их право на свободу объединений. Оно должно запрещать дискриминацию домашних работников по признаку пола, сексуальной ориентации, религии, расы, национальности и т.д. Конвенция должна позволять домашним работникам создавать свои собственные представительные организации. Все больше и больше домашних работников являются международными мигрантами, которые сталкиваются с дополнительными рисками злоупотреблений по причине своего статуса мигрантов, из-за языковых барьеров, недостатка знаний о стране, в которой они работают, а также дискриминационной практики. В конвенции должны быть рассмотрены следующие вопросы: а) полная защита домашних работников-мигрантов не может быть достигнута только путем реформирования трудового законодательства; она требует увязки с положениями иммиграционного законодательства. Во многих случаях контроль за домашними работниками-мигрантами находится в компетенции министерств внутренних дел, а не министерств труда. Правительства должны признать домашних работников в качестве работников и включить их в сферу действия нормативных и контрольных механизмов министерств труда; б) правительства должны принимать меры по упразднению подходов, поощряющих иммиграционную политику, ставящую вопрос о получении домашним работником разрешения на работу и статуса работника-мигранта в зависимость от работодателя.

APL, FFW и TUCP (Филиппины). Возможности разработки соответствующей политики и мер ограничены отсутствием исследований об условиях труда домашних работников, специфических для той или иной страны, в конкретных направляющих и принимающих странах. Рекомендация должна содержать положение о том, что государствам-членам следует разрабатывать неагрегированные статистические данные, касающихся возраста и пола домашних работников.

FNPR (Российская Федерация). Система контроля и учета статистических данных, касающихся домашних работников, должна быть разработана на уровне государств. Частные агентства, принимающие на себя роль работодателей, должны, в соответствии с федеральным законодательством, иметь соответствующие лицензии (например, в Российской Федерации для осуществления деятельности в сфере здравоохранения и преподавания требуется лицензия). В Российской Федерации продолжаются дискуссии о роли, правах и возможностях частных агентств по трудоустройству.

FEDUSA (Южная Африка). Общественность должна быть осведомлена о правах домашних работников. Минимальный возраст должен быть увеличен до 18 лет.

SADSAWU (Южная Африка). Количество программ в области профессиональной подготовки, доступных для домашних работников, должно быть увеличено. Следует также провести дополнительные исследования по вопросам, касающимся домашнего труда.

TUF (Шри-Ланка). При подготовке данного документа необходимо прояснить совместимость вопроса 18, предусматривающего, что домашние работники не обязаны проживать в доме работодателя, с вопросами 19, 38 i), 43 и 44 о предоставлении достойного жилья. Домашние трудовые мигранты, работающие в странах Ближнего Востока, обязаны постоянно проживать со своими работодателями.

LCT, NCPE, SERC и TTUC (Таиланд). В настоящее время не хватает статистических данных о домашних работниках. В акте следует уделить внимание принятию соответствующих мер для включения домашних работников в статистику труда.

NUDE (Тринидад и Тобаго). Устойчивое развитие для организаций домашних работников, профессиональная подготовка домашних работников, укрепление организационных структур профсоюзов домашних работников.

AFL-CIO и NDWA (Соединенные Штаты Америки). Национальное законодательство должно защищать права домашних работников на отправление религиозных обрядов и вероисповедание, а также на свободу объединений. Минимальный возраст для приема на работу в качестве домашнего работника должен быть постепенно увеличен и составлять не ниже 15 лет, как это предусмотрено Конвенцией 138 МОТ. Что касается домашних работников-мигрантов, то конвенция должна предусматривать координацию защиты работников-мигрантов и положений нормативных правовых актов об иммиграции. Вместе с тем, правительства должны включать домашних работников в сферу действия механизмов регулирования и контроля министерства труда, а не министерств внутренних дел.

PIT-CNT (Уругвай). Право домашних работников на объединение в профсоюзы должно быть защищено, а их профсоюзы должны быть признаны официально.

CTV (Боливарианская Республика Венесуэла). Ответы на некоторые вопросы не были предоставлены, поскольку их осуществимость весьма затруднительна: национальные или международные нормативно-правовые акты должны разрабатываться не для того, чтобы позднее стать невыполнимыми. В Боливарианской Республике Венесуэла существует множество законов, но лишь очень немногие из них применяются на практике как в силу пренебрежения ими, так и/или незнания их соответствующими сторонами, а также в силу низкого уровня доверия к демократии. Национальное правосудие не предусматривает наказание в случае нарушения этих законов, а граждане чувствуют себя незащищенными.

МОП. Дипломаты и иностранцы, пользующиеся привилегированным положением в той или иной стране и использующие труд домашних работников, должны иметь такие же обязанности, что и другие работодатели, нанимающие домашних работников в этой стране.

КОММЕНТАРИИ МБТ

Общие замечания

Во многих ответах обращается внимание на особый характер домашнего труда, что подчеркивает важность разработки конкретной нормы по этому вопросу в целях улучшения условий домашних работников, включая ослабление скрытого характера их деятельности, снижение уязвимости к эксплуатации и сокращение масштабов исключения из сферы действия законодательства и коллективных переговоров, и признания важной роли, которую они играют в обществе и экономике. В некоторых комментариях определяются приоритетные положения актов МОТ, такие как вопросы безопасности и гигиены труда, социальное обеспечение, необходимость проведения информационно-пропагандистских кампаний для борьбы со злоупотреблениями и обеспечения надежных правовых гарантий. В этой связи два респондента подчеркнули необходимость включения домашних работников в уже существующие структуры регулирования, а также адаптации норм к конкретным условиям работы в домашнем хозяйстве или к конкретным категориям домашних работников, таких как работники на условиях *au pair* (помощницы по хозяйству, работающие за проживание и питание) и приходящие няни.

Одно правительство предложило направить усилия на повышение и обеспечение для домашних работников равенства обращения с другими наемными работниками и регулярно контролировать достижение этой цели. Вместе с тем, два представителя работодателей однозначно заявили о том, что сравнение с другими общими мерами коммерческого характера, такими как минимальная заработная плата и ответственность за БГТ не представляются возможными или уместными. Представители работодателей, в основном, выражали озабоченность в связи с тем, что такая норма может иметь чрезмерно предписывающий и непрактичный характер и будет препятствовать ее поддержке и осуществлению, указывая при этом, что основные усилия должны быть направлены на принятие более гибких мер. В ответах трех представителей работодателей говорилось также о необходимости учитывать личные права работодателей, связанные с частным характером жизни в своем доме.

Комментарии на отдельные вопросы

ВОПРОСЫ 1 и 2

Форма международного акта или актов

Большинство респондентов выступили за принятие такой нормы или норм. Широко разделялось мнение о том, что домашние работники заслуживают отдельного рассмотрения и принятия норм, специально разработанных с учетом их положения, отсутствия надлежащей защиты в рамках действующего международного права и национального законодательства. Это обстоятельство, а также тот факт, что домашний труд не оценивается надлежащим образом, остается незаметным и выполняется в основном женщинами, многие из которых являются мигрантами, что делает домашних работников особо уязвимыми перед нарушениями основных прав человека и дискриминацией в области занятости и условий труда. Поэтому разработка международных норм восполнила бы существенный пробел в усилиях по оказанию содействия достойному труду для всех, обеспечила бы практическое руководство для улучшения регулирования вопросов труда домашних работников, а также возможности для быстрого роста занятости домашних работников.

Подавляющее большинство респондентов выступили за принятие конвенции, либо в традиционной форме, включая обязательные и необязательные положения, либо дополненной Рекомендацией. Аргументы в пользу принятия традиционной конвенции связаны с обязательным характером такого акта. Дополняющая ее рекомендация служила бы руководством для осуществления положений конвенции, призывала бы правительства государств-членов адаптировать свою национальную политику, позволяла бы каждой стране разрабатывать свое законодательство с учетом своих национальных особенностей и способствовала бы государствам, сталкивающимся с трудностями в ратификации Конвенции. Несколько респондентов, выступающих за принятие конвенции, содержащей обязательные и необязательные положения, указали, что это установило бы универсальные основополагающие принципы и позволило в то же время учитывать национальные особенности. Меньшинство респондентов выступили только за принятие рекомендации, утверждая, что это позволило бы обеспечить определенную гибкость в отношении национального разнообразия, а также практическое руководство по применению существующих норм.

ВОПРОС 3

Преамбула: Распространение международных норм на всех работников

Большинство респондентов согласилось с тем, что в преамбуле следует напомнить, что в отсутствие иных положений международные трудовые нормы должны распространяться на всех работников, включая домашних работников. Это способствовало бы расширению сферы применения существующих норм МОТ в отношении домашних работников, обеспечивая более точное толкование этих актов, и повышало бы правовую безопасность домашних работников. В некоторых ответах отмечалось, что основополагающие конвенции МОТ, такие как Конвенции 87, 98, 29, 138 и 182, применяются и в отношении домашних работников. Одно правительство подчеркнуло, что невключение этого положения означало бы дискриминацию домашних работников, так как они часто исключаются из сферы действия существующих конвенций МОТ. Другое правительство одобрило включение этого положения при условии, что данные конвенции и рекомендации содержат конкретные положения об их применении в отношении домашних работников. Позиция некоторых организаций работодателей заключалась в том, что при наличии норм, которые применяются в отношении домашнего труда, не следует создавать какие-то новые положения и отменять или отказываться от оговорок или исключений в отношении применения существующих норм в сфере домашнего труда.

ВОПРОС 4

Преамбула: следует ли в преамбуле сослаться на особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает целесообразным дополнение общих норм нормами, специально предназначенными для домашних работников

Подавляющее большинство ответов на этот вопрос являются положительными. Многие респонденты подчеркнули, что большая часть проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, вызваны характером и особенностями их профессии, что делает целесообразным дополнение общих норм нормами, специально предназначенными для домашних работников. Другие респонденты отметили, что привлечение внимания к особенностям труда домашних работников помогло бы государствам-членам понять причины и цели принятия акта (актов) и обеспечить их эффективное применение. Особый характер домашнего труда, о котором шла речь, охватывает организацию рабочего времени, изоляцию, низкий уровень оплаты труда и методы вознаграждения, отсутствие подготовки или информации, проживание в помещениях работодателя и трудности с созданием профсоюзов, а также размытые границы между трудовыми и личными отношениями. В некоторых ответах отмечается, что в преамбуле следует четко указать, что домашние работники являются стороной трудового правоотношения, как и любые другие наемные работники, или что их особое положение не должно влечь за собой менее благоприятное обращение, чем в отношении работников, на которых распространяется общий режим условий труда.

ВОПРОС 5

Пreamбула: другие соображения

По мнению многих респондентов, особенно организаций работников, в преамбуле следует признать, что в международном праве и национальном законодательстве уделяется недостаточно внимания ключевым аспектам положения домашних работников (во многих странах на домашних работников трудовое право не распространяется), а также сослаться на Рекомендацию 198. Высказывалось практически единодушное мнение о том, что в преамбуле следует подтвердить значительный вклад домашних работников в глобальную экономику. Некоторые респонденты, особенно организации работодателей, подчеркивали необходимость осветить то, каким образом домашний труд расширяет возможности для получения оплачиваемых рабочих мест работниками с семейными обязанностями, особенно работающими матерями. Еще одна широко распространенная точка зрения заключалась в необходимости обеспечения баланса между трудовой и личной жизнью для домашних работников, и чтобы любая новая норма по этому вопросу рассматривалась в сочетании с Конвенцией 156 и дополняющей ее Рекомендацией 165. Правительства и организации работников предложили также добавить, что домашними работниками являются, в основном, женщины, прибывшие из исторически неблагоприятных общин и регионов, которые страдают от социальной изоляции и выполняют свою работу вне сферы действия национального трудового законодательства и действия механизмов обеспечения его применения. Они предложили также упомянуть Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации женщин и значение выдвижения на передний план гендерных проблем для достижения гендерного равенства. Принимая во внимание высокую долю трудовых мигрантов среди домашних работников, многие респонденты предложили в преамбуле сделать ссылку на принципы равенства обращения и возможностей, содержащиеся в Конвенции 97 и Конвенции 143. Некоторые правительства сослались на Конвенцию ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, либо в целом на другие международные акты о мигрантах.

Меньшинство респондентов также сочло необходимым включить ссылку на Конвенции 138 и 182 и на Конвенцию ООН о правах ребенка или на другие международные акты о детях; на запрет принудительного труда и на Конвенции МОТ о социальном обеспечении.

В свете вышеизложенного, МБТ включило подпункты а), b), c) и f) пункта 4 в предлагаемые Заключение. С учетом общей ссылки на международные трудовые конвенции и рекомендации в подпункте d) пункта 4, отдельные акты МОТ более конкретно не указываются.

ВОПРОС 6

Определения

Домашний труд. Подавляющее большинство правительств и организаций работодателей, а также все, за исключением одной, организации работников согласились с тем, чтобы термин «домашний труд» означал труд, выполняемый в домашнем хозяйстве и для домашнего хозяйства, и включал ведение домашнего хозяйства, а также уход за детьми и другой персональный уход. Во многих случаях предлагалось также включить в определение такие виды деятельности, как труд садовников, личных водителей, охранников и другие работы, связанные с ведением домашнего хозяйства, такие как мойка автомобилей и покупка продуктов. Некоторые правительства предлагали указать различные типы домашнего труда в перечне, который не имел бы исчерпывающего характера, в то время как другие правительства выступали против чрезмерной детализации, утверждая, что с повышением жизненного уровня населения и по мере дальнейшего социального развития домашний труд может приобретать более разнообразный характер. Некоторые предлагали заменить термин «домашний труд» термином «труд в частном домашнем хозяйстве», «оплачиваемый труд в домашнем хозяйстве» или просто «труд в домашнем хозяйстве». Другие респонденты предлагали использовать формулировку «в домашнем хозяйстве и для нужд домашнего хозяйства», «в домашнем хозяйстве и для домашнего хозяйства», «главным образом в домохозяйстве и для домохозяйства» вместо «в домохозяйстве и для

домохозяйства». Меньшинство государств-членов, особенно правительства, поддержали более узкое определение, отмечая, что уход за детьми, пожилыми и больными должен исключаться, так как это требует соответствующей квалификации и навыков. Различные респонденты подчеркивали необходимость определения термина «другой персональный уход». Одно правительство предложило внести поправку в термин «другой персональный уход», заменив его термином «уход за другими членами домашнего хозяйства», в то время как другое правительство заявило о необходимости включения термина «медицинское обслуживание на дому».

Домашний работник. Было достигнуто общее согласие о том, что термин «домашний работник» должен означать любое лицо, которое осуществляет домашнюю работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени. Некоторые респонденты подчеркивали, что этот термин должен охватывать только труд, выполняемый на условиях контракта о работе по найму, которая характеризуется зависимостью, подчинением или получением заработной платы и исключает самозанятость. Лишь несколько правительств дали утвердительный ответ на вопрос о том, следует ли охватывать работников, нанимаемых третьей стороной для оказания услуг домашнему хозяйству, например, юридическими лицами, некоммерческими юридическими организациями или общественными организациями.

Некоторые правительства и организации работодателей, а также одна организация работников выступили против включения работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, или домашних работников, работающих непродолжительное время в течение каждой недели, двух недель или месяца на нескольких рабочих местах. Два правительства предложили не проводить различия между занятостью на условиях полного или неполного рабочего времени, но определить охват на основе порогового уровня, устанавливаемого в зависимости от количества проработанных часов. В нескольких ответах была оказана поддержка широкой концепции вознаграждения, и одно правительство предложило формулировку «вознаграждение или оплата труда натурой». Некоторые правительства и организации трудящихся предложили изменить термин «домашний работник» поскольку прилагательное «домашний» представляется уничижительным и оскорбительным для работника. Предлагались такие варианты, как «работник частного домашнего хозяйства», «работник домашнего хозяйства», «наемный работник домашнего хозяйства» или «работник домашнего обслуживания».

Периоды в режиме ожидания работы. В подавляющем большинстве ответов выражалась поддержка термину «периоды в режиме ожидания работы как периодам времени, в течение которых домашний работник не может свободно распоряжаться своим временем». Однако некоторые респонденты сочли, что это определение не является четким. В качестве альтернативной формулировки одно правительство предложило определение периодов в режиме ожидания работы как периодов времени, в течение которых наемный работник, не находясь в постоянном и непосредственном распоряжении работодателя, обязан оставаться дома или поблизости, чтобы его можно было привлечь к работе в случае необходимости, в то время как, по мнению одного респондента, «периоды в режиме ожидания работы» представляют собой периоды времени, в течение которого работник может отдыхать, но по требованию работодателя должен оказаться в его распоряжении. Был также предложен термин «по вызову» вместо термина «периоды в режиме ожидания работы». Среди респондентов, которые считали периоды в режиме ожидания работы фактическим рабочим временем, один подчеркнул, что периоды в режиме ожидания работы следует определить таким образом, что соответствующее лицо не обязано оставаться в распоряжении работодателя вне рамок запланированного рабочего времени. Ряд возражений был основан на том, что постоянное присутствие домашних работников на рабочем месте является характерной особенностью домашнего труда, и в этой связи этот труд имеет непрерывный характер. Наконец, по мнению меньшинства государств-членов, периоды в режиме ожидания работы не должны подлежать регулированию, особенно при наличии положений о рабочем времени, так как это создавало бы «серую зону», в которой стиралась бы грань между рабочим временем и свободным временем.

Посредники. По мнению большинства респондентов, главным образом, организаций работников, как платные частные агентства, действующие в качестве брокеров между мигрантами, занятыми домашним трудом, из стран происхождения, и работодателями в странах

назначения, так и агентства, нанимающие работников для выполнения работ по оказанию помощи на дому индивидуальным пользователям непосредственно в их доме или для их дома, должны считаться работодателями. С другой стороны, значительное количество правительств указало, что только агентства, нанимающие домашних работников для оказания услуг третьему лицу, или которые играют роль работодателей (прямо или косвенно отвечающие за найм и/или оплату труда домашнего работника) должны считаться работодателями (ссылка делается на Конвенцию 181). Для половины правительств, большинства организаций работодателей и некоторых организаций работников брокерские агентства выступают в качестве посредников и как таковые не несут обязанностей работодателей. Широко признается тот факт, что необходимо дать определение термину «посредник» отдельно от термина «работодатель» и определить соответствующие правовые обязанности и ответственность.

Другие термины. Многие организации трудящихся зарезервировали за собой право дать ответ на более позднем этапе, в то время как большинство государств-членов, особенно правительства, подчеркивали необходимость определения также других терминов. Это охватывает термины, касающиеся посреднической деятельности (особенно термина «посредник» (см. Вопрос 6 d)), но также таких терминов как «подрядчик», «агент» и «агентство по найму»); договор о найме в качестве «работодателя» (см. также Вопрос 6 d)); «рабочее место», «домашнее хозяйство», «выполняемые задачи или категории домашних работников», «проживающие по месту службы работники и приходящие работники», «ночной труд», «рабочее время», «сверхурочное время», «периоды отдыха», «ежегодный отпуск», «вознаграждение», «минимальная заработная плата», «оплата натурой», «социальное обеспечение»; детский труд («ребенок, занятый домашним трудом», «молодой домашний работник»); а также трудовые мигранты («домашние работники-мигранты»). Также предлагалось дать определение терминам «уход за детьми и другой персональный уход», и «персональный уход» (см. Вопрос 6 а)). Одно правительство подчеркнуло, что также необходимо дать определение термина «правоотношение между работодателем и домашним работником». Различные респонденты предлагали свои определения.

Предлагаемые Заключение содержат определения терминов «домашний труд» и «домашние работники», с учетом мнений, выраженных в ответах. В пункте 3 а) предлагаемых Заключений опущены ссылки на отдельные виды работы в целях обеспечения инклюзивности и непрерывного соответствия определений, и при этом предлагается, чтобы акты касались работы, выполняемой в рамках трудового правоотношения. Отметив предложения использовать другой термин, а не термин «домашний труд», МБТ решило придерживаться терминологии, используемой в пункте, включенном в повестку дня Конференции, ожидая, что этот вопрос будет обсужден Конференцией. Исходя из предлагаемых Заключений в целом, было сочтено, что нет необходимости включать такие термины как «периоды в режиме ожидания работы» и «посредники» или другие термины.

ВОПРОСЫ 7 и 8

Сфера применения и исключения

Между респондентами отмечается широкое согласие в том, что предлагаемый акт (предлагаемые акты) должен (должны) иметь как можно более широкий охват, что объясняется исключением домашних работников из многих положений международных трудовых норм, которым и обусловлен дефицит достойного труда и уязвимость этой категории работников. В некоторых замечаниях делается ссылка на принцип недискриминации и подчеркивается, что нет никаких причин для разумного обоснования такого исключения. Некоторые респонденты специально упомянули конкретные категории работников, которые должны быть включены в эту норму, таких, например, как работники, работающие за пределами домашнего хозяйства, но выполняющие такие же функции (например в больницах), домохозяйки, мигранты без документов и приходящие няни.

Однако в некоторых ответах было выражено пожелание исключить из сферы охвата акта работников, которые работают на условиях неполного рабочего времени, например, временных

работников, занятых в течение короткого периода времени в домашнем хозяйстве (например, единовременная работа по ремонту дома), либо наемных работников-посредников. Некоторые другие подчеркивали необходимость включения только лиц, имеющих трудовой договор, и исключения членов семьи, приходящих нянь и подрядчиков. Отдельные респонденты предлагали ограничить возможные исключения из ряда программ пособий и социального обеспечения для лиц, которые не удовлетворяют разумным пороговым уровням, касающимся заработной платы, рабочего времени или социального обеспечения, либо применять некоторые модифицированные положения в отношении работников, проживающих на рабочем месте, сельских работников или работников, нанимаемых несколькими работодателями. Наконец, в некоторых ответах подчеркиваются обстоятельства, в которых допустимы исключения на национальном уровне: когда они устанавливаются на основе коллективных соглашений или национальных трехсторонних консультаций, либо когда они подкрепляются практическими данными, представляемыми правительством.

Вопрос о сфере применения рассматривается в пункте 5 предлагаемых Заключений, с учетом как широкого согласия среди респондентов в отношении того, что акты должны иметь как можно более широкую сферу охвата, так и точки зрения о том, что в ограниченном ряде отдельных случаев охват не представляется возможным.

ВОПРОС 9

Основопологающие принципы и права

Большинство респондентов согласилось с тем, что государства-члены должны принимать меры для того, чтобы домашние работники пользовались четырьмя категориями основополагающих принципов и прав в сфере труда. Некоторые общие замечания были сделаны некоторыми организациями работодателей относительно необходимости адаптировать норму к уникальной специфике домашнего труда, вместо того, чтобы ссылаться на основополагающие принципы. Упоминались соответствующие нормы МОТ (Конвенции 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 и 182).

Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров. Некоторые правительства согласились с тем, что домашние работники должны пользоваться этими правами, как и остальные работники, и подчеркнули важное значение подтверждения этих прав непосредственно для них, признавая в то же время, что осуществление права на коллективные переговоры, в частности, может оказаться очень непростым делом. В этом секторе практически отсутствуют организации работодателей и работников, которые могли бы вести такие коллективные переговоры. Некоторые респонденты отметили, что в ряде стран домашние работники едва ли удовлетворяют правовым требованиям, которые предъявляются к профсоюзам, чтобы иметь возможность участвовать в коллективных переговорах. Одна организация работников предложила включить в рекомендацию положение о передовой практике, касающееся взаимодействия домашних работников с профсоюзами. Одно правительство предложило изменить формулировку этого положения, чтобы государства-члены уважали, содействовали осуществлению и добросовестно выполняли основополагающие принципы и права в сфере труда в отношении домашних работников. Подчеркивалась также необходимость создания организаций домашних работников и организаций работодателей домашнего труда.

Принудительный труд. Некоторые респонденты, как правительства, так и организации работников, подчеркивали, что домашние работники, особенно лишенные документов, особенно уязвимы в качестве потенциальных жертв принудительного труда.

Детский труд. Это положение следует рассматривать совместно с Вопросами 10 и 11. Одно правительство утверждает, что если условия труда не носят эксплуататорский характер и являются здоровыми, а также не мешают детям получать образование, то практика получения «карманных денег» путем оказания время от времени помощи своим родителям и друзьям семьи за счет выполнения домашних функций представляется социально целесообразной и полезной для детей. Одна организация работников отметила, что многие молодые люди, работающие в домашнем хозяйстве, получают необходимые средства для получения образования.

Одна организация работодателей попросила представить данные относительно того, как решаются любые вопросы, связанные с обучением в школе детей, занятых домашним трудом, а также о существовании практики, благоприятствующей выполнению молодыми людьми домашней работы.

Недопущение дискриминации. В ответах делалась ссылка на недопущение дискриминации на основе гендерных и иных признаков в соответствии с положениями Конвенции 111, на недопущение дискриминации в отношении заработной платы (Конвенция 100), на равенство обращения в отношении домашних работников-мигрантов, а также в отношении недооценки домашнего труда. Одно правительство предложило добавить фразу «и доступ к товарам и услугам» после слов «ликвидация дискриминации в отношении труда и занятий». Одна организация работодателей поставила вопрос о предпочтении, которое семьи могут выражать в отношении тех или иных особенностей при найме, например, приходящей няни, которые могут рассматриваться в качестве дискриминации, либо могут считаться в качестве законного исключения. Одно правительство выразило мнение с оговоркой относительно возможности выполнения этого положения на практике и предложило включить его в положения, не имеющие обязательной силы.

ВОПРОС 10

Минимальный возраст для домашнего труда

Имеется общее согласие относительно необходимости установления минимального возраста для допуска к домашнему труду в соответствии с Конвенциями МОТ 138 и 182, а также с соответствующим национальным законодательством. В то время как многие респонденты рассматривали общие положения национального законодательства о минимальном возрасте для допуска к труду, как применяющееся и к домашнему труду (в целом, 15 лет или старше после завершения обязательного образования в школе), многие другие считают, что минимальный возраст должен быть установлен на уровне 18 лет или на уровне совершеннолетия (18 лет-21 год). Основная причина, которая приводится в этой связи, заключается в том, что домашний труд может быть опасным для здоровья, жизни и нравственности молодых лиц и может лишить их возможностей для получения образования. Большинство организаций работодателей потребовали обеспечить некоторую гибкость, чтобы отразить национальную практику, в том числе в отношении приходящих нянь (чтобы позволить подросткам выполнять функции приходящих нянь на специальной основе и неформально, например, для оказания помощи соседям), а также предложили, чтобы функции приходящих нянь, особенно если это носит непостоянный характер, были исключены из этих положений. В некоторых ответах предлагается установить различный возраст допуска к этому труду в зависимости от типа домашнего труда, например, в отношении деятельности, связанной с ведением домашнего хозяйства (особенно на условиях неполного рабочего времени) и работы по уходу (особенно когда это связано с проживанием на рабочем месте).

Пункт 7 предлагаемых Заключений сформулирован таким образом, чтобы отразить общее согласие о том, что минимальный возраст для приема на работу домашних работников должен устанавливаться в национальных законах и нормативно-правовых актах. Такой минимальный возраст должен быть установлен соответствующими государствами-членами в соответствии с их международными обязательствами, в установленном порядке (см. также пункт 21 предлагаемых Заключений).

ВОПРОС 11

Минимальный возраст в 18 лет для домашних работников-мигрантов

Достигнуто общее согласие относительно минимального возраста для допуска к труду мигрантов, выполняющих функции домашних работников, который должен быть установлен на уровне 18 лет на том основании, что молодые домашние работники-мигранты в большей степени, чем граждане страны подвергаются рискам, связанным с незаконным оборотом людей,

коммерческой сексуальной эксплуатаций, принудительным трудом и другими злоупотреблениями. Некоторые респонденты предложили повысить возраст приема на работу до 21 года. Несколько правительств и большинство организаций работников сочли, что это положение должно соответствовать положениям пункта 1 статьи 3 Конвенции 138, которое гласит, что минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет, а также положениям пункта d) статьи 3 Конвенции 182, которые включают опасные виды работ в число наихудших форм детского труда, подлежащих запрету для молодых людей до 18 лет. В некоторых ответах отмечалось, что для всех домашних работников следует установить минимальный возраст на уровне 18 лет, независимо от того, являются ли они гражданами страны или мигрантами (см. Вопрос 10). Точно так же, ряд респондентов поставили под сомнение целесообразность установления более высокого минимального возраста для домашних работников-мигрантов, утверждая, что это имело бы дискриминационный характер по отношению к национальным домашним работникам.

В одном комментарии предлагалось разрешить государствам-членам принимать гибкие положения, которые позволяли бы постепенно повышать минимальный возраст для трудовых мигрантов до 18 лет. Одна организация работодателей предложила дополнительно обсудить этот вопрос на основе информации о минимальном возрасте для трудовой миграции, а также о мерах защиты, которые принимаются в настоящее время в рамках законодательства о мигрантах в отношении молодых людей.

С учетом проблем, поднятых в отношении возможного дискриминационного характера положений о различном минимальном возрасте для местных домашних работников и домашних работников-мигрантов, в предлагаемых Заключениях не охватывают этот вопрос. Необходимость уделения особого внимания молодым домашним работникам подчеркивается в пункте 25.

ВОПРОС 12

Условия труда и жизни и социальное обеспечение

Большинство респондентов дали утвердительный ответ на этот вопрос. Что касается предложения «как и другие наемные работники», то одна организация работодателей подчеркнула, что эту фразу не следует включать, так как ее последствия остаются неясными (домашние работники не могут находиться в привилегированном положении в сравнении с другими работниками, когда в рамках общего законодательства не предусматриваются некоторые виды льгот), в то время как, по утверждению одного правительства, государства-члены должны применять эти меры так же, как они применяются в отношении большинства работников формального сектора экономики. Еще одно правительство отметило, что учитывая специфический характер домашнего труда, простое сопоставление с другими видами занятости на условиях полного рабочего времени не представляется уместным.

Справедливые условия занятости, а также достойные условия труда и жизни. Различные респонденты ссылались на эти требования как на минимальные нормы, применяемые ко всем работникам, и как на общие права человека, а некоторые организации работников указали на дискриминацию, с которой сталкиваются домашние работники в этом отношении. Одно правительство и почти все организации работников отметили, что этот вопрос требует детальной разработки в конвенции. Предлагалось также обеспечить последовательность с национальным законодательством и практикой. Некоторые правительства и организации работодателей считают, что термины «справедливые» и «достойные» являются неясными и неточными. Одна организация работодателей предложила, чтобы они имели более жесткий характер, принимая во внимание специфику домашнего труда. Однако некоторые организации работодателей сочли, что часть Вопросы 12 в отношении условий жизни является излишней в связи с Вопросом 19.

Безопасное и надежное рабочее место. Это положение можно рассматривать совместно с Вопросом 24. Некоторые правительства считают, что необходимо принимать во внимание специфику домашнего труда, так как трудно установить для домашних работодателей такие же обязательства в области БГТ, как и для других работодателей. Если два правительства сделали акцент на профилактике, то другие считают, что домашним работникам следует запретить использовать токсичные вещества или опасные инструменты и что необходимо уточнить меры в области безопасности и гигиены труда в домашнем хозяйстве. Одна организация работников отметила, что домашний труд, как правило, ошибочно воспринимается как безопасный и не представляющий никакой угрозы труд. Две организации работодателей выступили в поддержку оказания содействия безопасности труда в целом, а также стимулирования усилий по предоставлению услуг и обеспечению подготовки по вопросам безопасности домашних хозяйств, вместо того, чтобы предусматривать ответственность работодателей за БГТ в рамках этой нормы.

Социальное обеспечение, включая охрану материнства. Это положение можно рассматривать вместе с Вопросом 25. Многие правительства и почти все организации работников сочли важным обеспечение охраны материнства (некоторые упоминали о необходимости гарантировать возможности для кормления ребенка грудью). Отмечалось, что право домашних работников на охрану материнства часто нарушается, и такие работники обычно подвергаются дискриминации по признаку беременности. Одно правительство подчеркнуло, что акт должен обеспечивать государствам-членам достаточно возможностей, чтобы принимать во внимание исключительное положение частных работодателей при определении сферы действия и деталей, касающихся законодательства в области социального обеспечения. Два правительства и большинство организаций работников отметили, что рекомендация должна обеспечивать конкретные механизмы для урегулирования конкретной ситуации, когда домашние работники работают на нескольких работодателей, и обеспечивать им доступ к пособиям по социальному обеспечению. В качестве передовой практики приводились примеры национальных программ, гарантирующих выплату заработной платы и некоторых видов пособий по социальному обеспечению для домашних работников, занятых на условиях неполного рабочего времени и на временных работах, такие как системы сервисных чеков на обслуживание во Франции и Бельгии.

Этот вопрос рассматривается в пункте 8 предлагаемых Заключений. Термины «справедливый» и «достойный» были сохранены, исходя из того, что они использовались в других актах. Было добавлено упоминание о неприкосновенности частной жизни, поскольку ее важность была подчеркнута во многих ответах (см. комментарии к Вопросу 19). Вопросы безопасности рабочего места и социального обеспечения рассматриваются в пункте 15.

ВОПРОС 13

Информация об условиях занятости

Все темы, поднятые в Вопросе 13, в подавляющем большинстве случаев получили поддержку. Некоторые респонденты предложили определять условия занятости письменном контракте, в то время как другие отметили, что эта информация должна предоставляться даже в тех случаях, когда контракт заключается в устной форме. Признается, что такое положение может создать проблемы в случаях, когда работодатель и работник говорят на разных языках (поэтому правительства должны поощрять оказание помощи). Помимо тем, затронутых в этом Вопросе, некоторые респонденты предлагают включить дополнительные положения, такие как информация об оплачиваемом отпуске, условия прекращения занятости, особенно для домашних работников, проживающих по месту работы, способы доступа к юридической помощи, справедливые основания для увольнения, юридические права (например, в области социального обеспечения) и т. п. Принимая во внимание взаимные ссылки, содержащиеся в ответах, замечания в отношении Вопросов 13, 37 и 38, следует рассматривать совместно. Отдельные респонденты, отвечая на Вопрос 13, подчеркивали, что эти вопросы лучше было бы включить в акт или акты в качестве положений, не имеющих обязательного характера, и что условия занятости должны быть такими же (а не лучшими), как условия занятости для остальных работников, и что на

домашних работников следует распространять другие положения, предусмотренные в национальном законодательстве.

Имя и адрес работодателя. Один респондент отметил, что указание имени и адреса работодателя помогло бы идентифицировать стороны в случае возникновения спора, а другой респондент указал, что такая мера помогла бы гарантировать соблюдение административных норм. Одно правительство подчеркнуло, что такая информация представляется актуальной в тех случаях, когда работники трудоустраиваются в домашнем хозяйстве посредниками, а не нанимаются непосредственно домашним хозяйством.

Тип работы, которую предстоит выполнять. Было достигнуто общее согласие о том, что включение такого положения не позволяло бы назначать работников на те работы, которые не были согласованы заранее, что обеспечивало бы ясность и защиту как работодателя, так и работника и способствовало бы разрешению споров. В одном ответе предлагалось также включить информацию о видах работ, которые не должны выполняться. Однако некоторые респонденты предложили допустить определенный уровень обобщения или испытательный срок, в течение которого обе стороны могли бы определить, являются ли условия занятости удовлетворительными для обеих сторон. Несколько респондентов подчеркнули, что перечень задач должен изменяться только на основе согласия между сторонами.

Размер вознаграждения, метод исчисления и периодичность выплаты. Можно отметить значительную долю согласия в ответах на этот вопрос. Одни респондент подчеркнул, что условия занятости должны соответствовать национальному законодательству, другой отметил, что также должны уточняться место, время и форма оплаты труда. В двух ответах подчеркивалось, что такое положение помогло бы работникам организовать свою жизнь или способствовало бы разрешению споров. В некоторых других ответах рассматривались условия вознаграждения (например, запрет на оплату натурой), на которые в других разделах настоящего доклада будет сделана ссылка.

Нормальная продолжительность рабочего времени. Некоторые замечания выходили за рамки содержания этого вопроса, касаясь организации рабочего времени (например, предложение об установлении конкретных ограничений на продолжительность рабочего времени в течение суток), что уже охвачено другими соответствующими вопросами в настоящем докладе. Некоторые респонденты подчеркивали необходимость внесения ясности в отношении положений, касающихся не только нормальной продолжительности рабочего времени, но также возможных периодов в режиме ожидания работы, условий оплаты сверхурочного рабочего времени, графика работы, перерывов и периодов отдыха. Подчеркивалось, что такое положение помогло бы разрешению или сокращению числа споров и не допускало бы слишком продолжительного рабочего времени и просьб о выполнении дополнительной работы бесплатно.

Продолжительность действия контракта. Во многих ответах указывалось, что это положение уместно только для контрактов с фиксированным сроком действия, в то время как для контрактов неопределенной продолжительности следует устанавливать испытательный срок и условия прекращения занятости. В некоторых других замечаниях предлагалось установить конкретные сроки действия контракта (например, на год, максимум на десять лет и т. п.), либо подчеркивалось, что продолжительность должна согласовываться между сторонами, причем одно правительство предложило установить общие правила в отсутствие такого соглашения. В некоторых ответах подчеркивалось, каким образом такое положение вносило бы вклад в сохранение психологической, социальной и экономической стабильности работника или оказывало бы помощь в разрешении споров.

Обеспечение питанием и жильем. В некоторых замечаниях предлагалось уточнить в условиях занятости стоимость питания и жилья, а именно: предполагает ли это оплату в натуральном выражении и какие это имеет последствия для начисления заработной платы. Кроме того, предлагалось уточнить, какие блюда включаются. В других ответах высказывались замечания относительно того, каким образом должны предоставляться питание и жилье и каким образом это должно учитываться в вознаграждении, на которое делается ссылка в других разделах этого Вопросника.

Продолжительность испытательного срока. Большинство замечаний выходили за рамки содержания этого вопроса и касались, в основном, обстоятельств, в которых должен допускаться испытательный срок, а также продолжительность такого срока.

Условия репатриации. Почти все респонденты согласились с положением в предлагаемом виде, однако в двух ответах подчеркивалось, что это положение должно только содержать ссылку на условия репатриации, которые должны согласовываться в индивидуальном порядке, а не на условия репатриации в целом. В других ответах отмечалось, что условия репатриации в целом относятся только к работникам, которые сопровождают своих работодателей в другую страну, или за которыми прислал работодатель. Большинство замечаний касались вопроса ответственности за условия репатриации. Поэтому эти замечания следует рассматривать одновременно с Вопросом 28, на который делались многочисленные ссылки.

ВОПРОС 14

Защита от злоупотреблений

Почти все респонденты согласились с этим Вопросом и значением мер защиты в отношении домашних работников, учитывая их уязвимость, особенно трудовых мигрантов и работниц перед лицом эксплуатации и преследований, и принимая во внимание особые обстоятельства, в которых они находятся. Поэтому в некоторых ответах подчеркивалось, что необходимо принимать особые меры, в то время как в других ответах речь шла о необходимости принять общие меры регулирования, как и в отношении других форм занятости. Один респондент рекомендовал, чтобы в акте содержались определенные руководящие указания относительно того, какими могли бы быть «упомянутые меры». Другие респонденты предлагали конкретные меры профилактики и поддержки, начиная от регистрации домашних работников в органах местного самоуправления до мониторинга условий их жизни и труда, информирования их о контактах и местах для получения консультаций, о механизмах подачи жалоб и компенсации за несправедливое обращение, вплоть до оказания бесплатных юридических услуг в случае возникновения споров и содействия применению передовой практики. Выдвигались и предложения об изменении формулировки этого Вопроса: например, исключить слова «всех форм» и «включая», чтобы конкретно указать охваченные сценарии.

Эти предложения учитываются в пункте 10 предлагаемых Заключений. Конференция, возможно, пожелает обсудить вопрос о том, должна ли рекомендация содержать дальнейшие руководящие указания практического характера в отношении мер по предотвращению злоупотреблений и домогательств и борьбе с ними. Проблемы, поднятые в Вопросах 18, 21, 29 и 51 были объединены и рассмотрены в пункте 11 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 15

Минимальная заработная плата

Большинство правительств и организаций работников высказались в поддержку включения положения о гарантировании домашним работникам минимальной заработной платы, там где она существует; однако половина работодателей выступили против этого положения. В этой связи приводились ссылки на соответствующие национальные законы, коллективные соглашения, механизмы установления минимальной заработной платы и проводимую политику. Во многих замечаниях предлагалось, чтобы в тех странах, где устанавливается минимальная заработная плата по определенным профессиям, принимались надлежащие специальные меры для обеспечения того, чтобы квалификация и круг обязанностей, связанные с домашним трудом, а также условия труда, в которых он выполняется, получали надлежащую оценку без гендерной дискриминации. Это представляется важным для преодоления возможной недооценки домашнего труда. Другие респонденты отметили, что домашние работники, как правило, получают заработную плату по ставкам ниже минимальной заработной платы, в тех случаях когда они охвачены, и требуют постепенного выравнивания их вознаграждения с общей минимальной заработной платой, либо установления уровня, который не был бы ниже уровня заработной

платы на работах аналогичного типа. Некоторые респонденты отмечают, что на практике выплата минимальной заработной платы зависит от того, в какой степени те или иные домашние хозяйства могут позволить себе домашний труд. Большинство организацией работодателей выступили против включения положения о минимальной заработной плате для домашнего труда в рамках какой бы то ни было нормы, заявляя, что домашний труд коренным образом отличается от других профессий, для которых устанавливается минимальная заработная плата, в частности, что домашний труд не является постоянным и что здесь практикуется предоставление питания и жилья, затраты на которые часто учитываются в общем вознаграждении домашних работников. Кроме того, они ставят под вопрос уровень, на котором должна устанавливаться минимальная заработная плата для работников в странах, где имеется несколько видов минимальной заработной платы.

С учетом того, что большинство респондентов поддерживают охват домашних работников положением о минимальной заработной плате, где такое положение существует, МБТ включило этот вопрос в пункт 13 предлагаемых Заключений. Была добавлена ссылка на необходимость установления ставок оплаты труда без дискриминации по признаку пола, во многих ответах упоминается о такой дискриминации в сфере домашнего труда.

ВОПРОС 16

Периодичность оплаты труда

Государства-члены выразили единодушное мнение в отношении того, что домашние работники должны получать плату не реже, чем раз в месяц. В различных ответах делалась ссылка на соответствующее национальное законодательство и практику, а некоторые правительства сослались на Конвенцию 95 и, в более конкретном плане, предложили использовать статью 12 в качестве модели для этого положения. Если придерживаться этого положения, то это означало бы, что все домашние работники должны получать плату в регулярные промежутки времени и не реже, чем предписывается национальным законодательством для большинства работников формального сектора. Одна организация работодателей указала, что не следует создавать более благоприятные нормы для домашних работников, если для этого нет какой-либо четкой базы.

Вопрос о периодичности выплат рассматривается в подпункте 1) пункта 14 предлагаемых Заключений. Требование об осуществлении выплат посредством законных средств платежа может также включать возможность оплаты труда домашних работников при помощи банковских переводов, банковских чеков, почтовых чеков и денежных переводов.

ВОПРОС 17

Оплата в натуральном выражении

Хотя примерно четверть правительств и некоторые организации работников представили «категорически отрицательный» ответ на этот Вопрос, значительное число респондентов согласилось с тем, что частичная оплата труда в натуральном выражении, там где это допускается, должна быть строго ограничена и регулироваться в целях недопущения злоупотреблений. Это объясняется тем, что оплата в натуральном выражении может привести к эксплуатации и злоупотреблениям, подорвать положения о заработной плате или способствовать изменениям в уровнях заработной платы, которые могут быть вызваны колебаниями стоимости товаров. Некоторые респонденты уточнили, что оплата в натуральном выражении должна осуществляться дополнительно к базовому окладу. Многие респонденты сочли, что частичная оплата в натуральном выражении должна осуществляться по предварительному согласию сторон или предусматривать наличие предварительного согласия работника. Некоторые правительства заявили, что работники должны иметь возможность отказаться от оплаты в натуральном выражении, даже если это было предварительно согласовано, либо когда не соблюдаются правовые требования, в то время как, по мнению одной организации работодателей, в таком положении нет необходимости, поскольку работники вправе принимать решения относительно справедливости

условий занятости и того, следует ли им вступать в трудовое правоотношение. Одно правительство подчеркнуло, что оплата труда в натуральном выражении должна обеспечиваться прежде всего в интересах работника, а не работодателя.

Различные респонденты заявили о том, что в случае применения этой формы оплаты, она должна ограничиваться весьма небольшой процентной долей заработной платы и что в национальном законодательстве следует установить ее предельный уровень. Различные респонденты поднимали вопрос относительно стоимостного значения оплаты в натуральном выражении. По мнению некоторых правительств, ее исчисление должно производиться либо на основе объективных критериев (например, на основе рыночной стоимости льгот), либо на основе соглашения между сторонами, и эта величина не должна превышать величину льгот и пособий. Большинство организаций работников утверждают, что эта величина должна быть справедливой и разумной, в то время как две организации работодателей предложили создать механизм, который содействовал бы применению передовой практики и служил бы инструментом для работодателей в целях более точного исчисления стоимостного значения питания и жилья. Большинство организаций работников и одно правительство сделали конкретную ссылку на пункт 1 статьи 8 и на пункт 1 статьи 4 Конвенции 95, в соответствии с которыми национальное законодательство, коллективные соглашения и арбитражные решения служат единственной юридической основой для осуществления вычетов из заработной платы, в то время как другие респонденты ссылались на национальное законодательство. Две организации работодателей считают, что в любой норме необходимо признать специфику домашнего труда и связанные с ним весьма существенные вычеты за проживание, питание и медицинское обслуживание, а вопрос, следует ли это рассматривать в качестве частичной оплаты труда, вычетов или скорректированного размера заработной платы, необходимо определять национальным законодательством и практикой.

Что касается конкретных обстоятельств, в которых допускается частичная оплата труда в натуральном выражении, то, по мнению различных респондентов, она должна ограничиваться питанием и проживанием и лишь в некоторых случаях – другими базовыми потребностями работников, такими как одежда, продукты, образование и расходы на медицинское обслуживание. Одна организация работников предложила, чтобы акт не допускал какие бы то ни было платежи в натуральном выражении и какие бы то ни было вычеты за питание и проживание, но был бы достаточно гибким, чтобы позволять государствам-членам осуществляться платежи в натуральном выражении в виде других товаров.

МБТ сформулировало подпункт 2) пункта 14 предлагаемых Заключений с учетом диапазона полученных ответов. При этом, в пункте 34 изложены дальнейшие руководящие указания в отношении защитных мер в случаях частичной оплаты труда натурой.

ВОПРОС 18

Требования в отношении проживания в доме работодателя

Большинство респондентов из всех трех групп поддержали идею о том, чтобы в национальном законодательстве или нормативных правовых актах не содержалось требований, в соответствии с которыми домашние работники обязаны проживать в домашнем хозяйстве работодателя. В этой связи приводились две основные причины, а именно: снижение степени уязвимости домашних работников к злоупотреблениям, в частности, в отношении рабочего времени, а также предоставление работникам условий для сбалансированной производственной и семейной жизни. Многие респонденты высказывали замечания о том, что проживание в доме работодателя должно иметь факультативный характер и основываться либо на согласии между сторонами, либо на решении самого работника. Однако утверждалось также, что работодатели должны иметь право предлагать домашний труд с проживанием по месту работы. С другой стороны, некоторые респонденты отмечали, что такое требование может являться необходимостью, особенно в тех случаях, когда речь идет о домашних работниках, которыми являются женщины-мигранты, поскольку у них может и не быть другого места для проживания, а также в связи с ответственностью, которую несет работодатель. Проживание в доме работодателя

может также оказаться неизбежным, когда работник осуществляет уход за больными и пожилыми лицами. Отмечалось также, что проживание в доме работодателя может иметь и свои преимущества, поскольку это избавляет домашних работников от необходимости возвращаться домой поздно ночью, когда уже не ходит общественный транспорт. Две организации работодателей указали, что этот вопрос является недостаточно ясным и требует дальнейшего изучения национальной практики, в то время как еще одна организация заявила, что с учетом ответственности работодателей, домашние работники должны проживать в доме работодателя и соблюдать привычки, традиции и религиозные верования последних.

Вопрос 19

Жилье и питание

Широко распространенным оказалось мнение о том, что когда жильё предоставляется работодателем, оно должно быть безопасным и достойным, а также обеспечивать неприкосновенность частной жизни работника, а питание должно быть хорошего качества и в достаточном количестве. Некоторые респонденты предложили наделять домашних работников такими же права, которые распространяются и на других работников в отношении питания и жилья, предоставляемых работодателем. Что касается вопроса о неприкосновенности частной жизни работников, то одно правительство отметило, что необходимо принимать во внимание вопросы безопасности, в то время как другое правительство подчеркнуло, что соблюдение неприкосновенности частной жизни должно иметь взаимный характер. Различные респонденты, в том числе одна организация работодателей, указали, что необходимо учитывать местную практику и культурные факторы, особенно при определении значения фразы «питание хорошего качества и в достаточном количестве». Некоторые правительства предложили, чтобы требование о предоставлении питания (а также, по мнению одного правительства, требование о предоставлении жилья) не имело обязательного характера, поскольку конкретные положения будет трудно определить и выполнить, в то время как другое правительство предложило оставить этот вопрос на усмотрение сторон. Наконец, некоторые организации работодателей поставили под сомнение обоснованность и целесообразность этого положения.

С учетом ответов, полученных на этот Вопрос, МБТ считает целесообразным рассмотреть конкретные вопросы, касающиеся питания и жилья, в рекомендации (пункт 37 предлагаемых Заключений), при этом создание достойных условий жизни, в которых уважается принцип неприкосновенности частной жизни работника, отражен в пункте 8.

Вопрос 20

Законодательство и нормативные правовые акты о рабочем времени

Между правительствами и организациями работников достигнуто согласие о том, что положения о рабочем времени должны быть такими же или не менее благоприятными, чем положения, предусматриваемые для других работников. Вместе с тем, одно правительство подчеркнуло, что необходимо провести аналогию с наемными работниками, осуществляющими такой же тип деятельности, а ряд других предложили постепенно обеспечить выравнивание продолжительности рабочего времени.

Хотя небольшая часть респондентов высказали свои возражения в отношении этого вопроса в целом, почти все респонденты из трех групп дали положительный ответ на вопросы, касающиеся еженедельного отдыха и ежегодного отпуска. Широкое согласие было достигнуто также по вопросу, касающемуся общего рабочего времени, сверхурочной работы и ежедневного отдыха. Некоторые респонденты отмечали специфику и непрерывный характер домашнего труда с меняющимися интенсивностью и ритмом работы, особенно в отношении работников, проживающих в доме работодателя. Вместе с тем, позиции разошлись в отношении вопроса о том, могут ли применяться эти нормативные правовые акты, опирающиеся на измерение продолжительности рабочего времени в целом, включая нормативные правовые акты о сверхурочном рабочем времени, ежедневном отдыхе и общем рабочем времени, либо касающиеся только

отдельных элементов, например, регулирования сверхурочного рабочего времени. Другие респонденты пришли к выводу, что необходимо повысить гибкость этих положений, чтобы, в частности, принять во внимание национальные условия или учитывать интересы работодателей и работников в отношении сроков предоставления выходных дней в течение недели и ежегодного отпуска.

В пункте 12 предлагаемых Заключений объединяются положения, рассматриваемые в Вопросах 20, 22 и 23. Формулировка подпункта 1) пункта 12 отражает широкую поддержку, выраженную в отношении общего принципа о том, что национальные законы и нормативно-правовые акты должны рассматривать вопрос о рабочем времени домашних работников на основе положений, которые были бы не менее благоприятными, чем положения, применяемые в отношении других наемных работников. Подпункт 3) пункта 12 касается периодов, в течение которых домашние работники не распоряжаются временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства. Вместо использования термина «периоды в режиме ожидания работы», который имеет различные значения в различных национальных контекстах, применяется описательная формулировка, и вопрос передается для детального определения в соответствии с национальными законами и нормативно-правовыми актами, коллективными договорами или другими средствами, согласующимися с национальной практикой.

ВОПРОС 21

Свобода передвижения в течение периодов ежедневного или еженедельного отдыха

подавляющее большинство правительств и организаций работников выступили в поддержку включения этого положения в конвенцию. Достигнуто широкое согласие о том, что это позволит работникам иметь доступ к услугам, ассоциациям работников и подготовке, а также посещать свою семью, избегая при этом незаконных ограничений, эксплуатации или обязательства трудиться также и в течение периодов отдыха. В целом ряде ответов подчеркивалось, что работники должны иметь право на то, чтобы располагать своим свободным временем по своему усмотрению, в том числе, в случае необходимости, принимать решение оставаться в домашнем хозяйстве. Некоторые другие респонденты предлагали, чтобы место, где осуществляется отдых, согласовывалось между сторонами. Расширяя сферу действия этого вопроса, многие респонденты отмечали право домашних работников, проживающих в доме работодателя, принимать у себя родственников и друзей в течение периодов отдыха. В некоторых ответах утверждалось, что необходим контроль в тех случаях, когда молодые женщины уходят прогуляться или принимают гостей, в то время как в других ответах отмечалось, что работодатели не несут ответственность за работников в случае возникновения опасности или плохого обращения в течение периодов их отдыха.

Другие респонденты, включая организации работодателей, положительно отнеслись к формулировке, касающейся еженедельного отдыха, но отметили, что уход из домашнего хозяйства в течение периодов ежедневного отдыха может создавать проблемы для работников, которые ухаживают за детьми и/или за другими иждивенцами, они отметили, что поэтому это положение не применимо к домашнему труду. В некоторых ответах предлагалось обеспечить необходимую гибкость для «форс-мажорных обстоятельств» или для ухода за больными людьми.

ВОПРОС 22

Режим ожидания и рабочее время

Проблемы, поднятые в рамках этого вопроса, следует рассматривать совместно с проблемами Вопросов 6 с) и 47. Предложение включить положение о режиме ожидания и рабочем времени получило широкую поддержку со стороны правительств и организаций работников, хотя организации работодателей выступили против.

Некоторые респонденты подчеркнули важное значение такого положения, чтобы содействовать предотвращению чрезмерной продолжительности рабочего времени и злоупотреблений в отношении периодов отдыха в режиме ожидания работы или внести коррективы с учетом национальных условий. В большинстве ответов выражается согласие с тем, что периоды в режиме ожидания должны рассматриваться в качестве рабочего времени, в то время как в других ответах это положение получило детальную проработку. Например, один респондент подчеркнул, что не должно быть никаких различий между фактическим рабочим временем и временем, когда работник находится в распоряжении работодателя. Некоторые другие респонденты предпочли, чтобы периоды в режиме ожидания работы рассматривались в качестве сверхурочного времени (частично уточняя, что это должно распространяться на время, превышающее нормативное рабочее время), либо для установления временных пределов в отношении использования периодов ожидания (предлагая при этом, чтобы максимальное количество часов в режиме ожидания регулировалось национальным законодательством), либо для того, чтобы периоды ожидания не причиняли вреда физическому, психическому и духовному здоровью работников. Некоторые правительства подчеркнули, что режим ожидания следует рассматривать как исключительную практику, присущую только работникам, проживающим в доме работодателя и требующую согласия сторон. Что касается компенсации за периоды в режиме ожидания, то некоторые респонденты предложили компенсировать их как сверхурочное рабочее время, в то время как другие предпочли достигнуть согласия между сторонами по этому вопросу. Один респондент предложил оплачивать периоды в режиме ожидания по обычным ставкам, если не будет достигнуто согласия относительно более низких ставок или компенсационного отдыха, в то время как другой респондент подчеркнул, что эти периоды следует оплачивать не так, как фактически выполненную работу.

Высказанные возражения касались невозможности или нецелесообразности использовать на практике подход, основанный на измеряемой продолжительности рабочего времени и, соответственно, на режиме ожидания, с учетом специфики домашнего труда (особенно в отношении труда работников, проживающих в доме работодателя, а также того факта, что домашние работники являются частью цикла домашнего хозяйства).

ВОПРОС 23

Как минимум, 24 часа последовательного отдыха

Было достигнуто общее согласие в отношении положения о последовательном отдыхе продолжительностью 24 часа, которое основывается на необходимости поддержания или укрепления физического и психического здоровья работников. Многочисленные респонденты уточнили, что необходимо предоставлять еженедельный период отдыха, который был бы не менее благоприятным или таким же, как и для других работников. Некоторые другие респонденты рекомендовали увеличить предельные значения, как минимум, до 30 часов, 36 часов или до двух дней. Один респондент согласился с предельным значением в 24 часа, но предложил рекомендовать дополнительно 36 часов, в то время как еще один респондент рекомендовал увеличивать периоды отдыха в зависимости от круга обязанностей, их серьезности и тех усилий, которые должны прилагать некоторые работницы (такие как матери-одиночки и беременные женщины, подвергающиеся большому риску).

В ряде ответов указывалось, что обеспечение права на 24 часа последовательного отдыха должно зависеть от фактически проработанного времени и что должна быть определенная гибкость. Одни респонденты отметили, что работники должны иметь право самостоятельно выбирать, использовать ли им еженедельный отдых или добавлять его к своему ежегодному отпуску, в то время как некоторые другие респонденты сочли, что периоды еженедельного отдыха должны согласовываться между сторонами, или высказали мнение о том, что нецелесообразно устанавливать конкретные предписания, регулирующие продолжительность рабочего времени для домашнего труда.

ВОПРОС 24

Безопасность и гигиена труда

Почти все правительства и все организации работников выразили поддержку этому предложению, в то время как половина организаций работодателей выступили против него. Вместе с тем, некоторые высказанные возражения не оспаривали принцип равенства обращения, в соответствии с которым идентичные и сопоставимые ситуации не должны рассматриваться по-разному, и что различные ситуации не должны рассматриваться одинаково. Как подчеркнуло одно правительство, равенство обращения не обязательно влечет за собой создание такого же механизма и таких же процедур обеспечения соблюдения, но скорее требуют обеспечения равенства результатов с точки зрения безопасности рабочих мест и гигиены труда. Вместе с тем, многие респонденты, признавая, что домашние работники, как и все работники, имеют право на труд в безопасных условиях, отмечали, что нормы БГТ вряд ли распространяются на них, так как домашние работодатели не могут в полной мере взять на себя потенциал, ответственность и обязанности, связанные с БГТ. Другие респонденты указали на проблемы, связанные с уточнением содержания обязанностей в области БГТ, с учетом разнородного характера как домашнего труда, так и нанимающих домашних работников домашних хозяйств. Тем не менее, одно правительство отметило, что эту проблему можно было бы решить за счет использования бельгийской системы предоставления сертификатов за оказанные услуги (*titres service*), с помощью которой работодатель несет ответственность за БГТ и выступает в качестве предприятия. Многие респонденты предложили разработать конкретное положение в дополнение к общему режиму, чтобы обеспечить минимальную норму защиты домашних работников. Однако меньшинство респондентов предложили просто установить в акте обязанность работодателя обеспечивать безопасные и здоровые условия труда. Одна организация работодателей сослалась на Конвенцию 155 как соответствующие рамки, полагая, что дальнейшее регулирование не представляется необходимым, в то время как другая организация работодателей подчеркнула необходимость придания практического характера таким регулирующим рамкам. Организации работодателей предложили либо отказаться от ссылки на равенство обращения, либо избегать детальных ссылок на меры в области безопасности и гигиены труда. Они далее предложили, чтобы МОТ содействовала распространению передовой практики в отношении членов семьи и домашних работников, а также организации подготовки домашних работников (например, поощряя государства-члены обеспечивать страхование домашних работников на случай болезни или производственной травмы). Было отмечено, что существует еще одна проблема, связанная с обеспечением выполнением этого положения, особенно с учетом трудностей, связанных с проведением инспекций в частных домашних хозяйствах без нарушения принципа неприкосновенности жилища.

По вопросу о том, следует ли эти меры применять постепенно, большинство организаций трудящихся выступили в поддержку немедленного применения этих мер, в то время как незначительное большинство правительств выступают за постепенное применение. Одно правительство и большинство организаций работников выступают за принятие сочетания мер: информирование и подготовка домашних работников и их работодателей в отношении их соответствующих прав, обязанностей и обязательств; регулирующие рамки, обеспечивающие полноценную защиту; и система мониторинга и обеспечения соблюдения (например, при содействии системы специальных представителей по вопросам безопасности и гигиены труда).

Безопасность и гигиена труда рассматривается в пункте 15 предлагаемых Заключений, совместно с социальным обеспечением (Вопрос 25), которые направлены на защиту домашних работников в этих областях на равных основаниях с другими работниками. Предлагаемая формулировка предусматривает меры, которые необходимо принять с должным учетом особых характеристик домашнего труда, которые необязательно должны быть такими же или идентичными тем мерам, которые применяются в отношении других категорий работников или рабочих мест. В подпункте 2) пункта 15 предусматривается, что меры в этих областях могут приниматься постепенно.

ВОПРОС 25

Социальное обеспечение

Было достигнуто общее согласие о том, что государства-члены должны принимать меры для обеспечения применения систем социального обеспечения, включая охрану материнства, в отношении домашних работников. Высказывались некоторые возражения в отношении чрезмерного бремени, которое это повлечет для работодателей. Различные респонденты отмечают, что домашние работники должны быть охвачены такой же или аналогичной системой социального обеспечения, как и другие работники, в частности, в таких областях, как общая система медицинского обслуживания, охрана материнства, выплата компенсаций в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями, пенсий по старости и пособий по безработице, но на них также должны распространяться такие меры, как охрана родительских прав, пособия в связи с потерей кормильца и семейные пособия. Отмечалась необходимость обеспечения соответствия с национальными законами и практикой, особенно некоторыми организациями работодателей, которые считают целесообразным предусмотреть применение систем социального обеспечения в отношении домашних работников в той мере, в какой такая защита уже существует в соответствующей стране. Некоторые респонденты подчеркнули важное значение мониторинга и обеспечения соблюдения соответствующего законодательства, укрепления механизмов наказания тех, кто уклоняется от уплаты взносов в систему социального обеспечения, и повышения информирования работодателей о применении трудовых прав в отношении домашних работников. Организации работодателей хотя и высказали в поддержку этого положения, проявили большой скептицизм, в частности потому, что домашние хозяйства не обладают соответствующими ресурсами, знаниями и опытом. Было предложено, чтобы в акте речь шла только о совершенствовании процесса соблюдения, например, посредством упрощенных механизмов уплаты взносов (см. также Вопрос 54).

Большинство организаций работников и некоторые правительства выступили за немедленное применение, хотя бы уже существующих систем социального обеспечения и согласились на постепенное применение только в отношении положений о социальном обеспечении более высокого уровня при условии, что на момент ратификации будут установлены графики и выделены средства для достижения более широкого охвата домашних работников системами социального обеспечения. Другие респонденты, главным образом правительства, предпочли гибкий подход, по крайней мере, в отношении некоторых мер и в зависимости от национальных условий (например, в развивающихся странах), а также режима социального обеспечения. Некоторые респонденты уточнили меры, в отношении которых можно было бы предусмотреть их постепенное применение. В ряде ответов МОТ предлагалось предусмотреть меры технической поддержки в отношении государств, сталкивающихся с трудностями в развитии систем социального обеспечения.

ВОПРОС 26

Защита домашних работников, особенно мигрантов, нанимаемых или трудоустраиваемых агентствами по трудоустройству

Отмечалось общее согласие в отношении необходимости предоставления защиты от злоупотреблений домашним работникам, особенно мигрантам, трудоустраиваемым или нанимаемым агентствами занятости. По мнению многих респондентов, государства-члены должны установить жесткие критерии для регистрации и сертификации агентств по трудоустройству; регулировать условия найма домашних работников агентами, их подготовку и трудоустройство; на регулярной основе инспектировать агентства по трудоустройству для обеспечения соблюдения соответствующего законодательства и нормативных правовых актов (особенно, чтобы для обеспечения того, чтобы агентства по трудоустройству, в соответствии с Конвенцией 181, не взыскивали с работников никакие гонорары или сборы), предоставлять доступные механизмы подачи жалоб для домашних работников и устанавливать существенные меры наказания для нарушителей. Должны создаваться регистрируемые правительством агентства, которые должны нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда работников, а также

за представление отчетов заинтересованным правительственным ведомствам о трудоустроенных работниках, а также об условиях их жизни и труда. Некоторые правительства подчеркнули, что защита домашних работников-мигрантов представляет собой солидарную ответственность направляющих стран и стран назначения, в то время как одно правительство отметило, что только направляющее государство должно нести ответственность. Высказывались некоторые возражения, главным образом со стороны организаций работодателей, касающиеся как агентств по трудоустройству, так и агентств, нанимающих работников для оказания услуг по домашнему хозяйству. В первом случае они утверждали, что после заключения договора агентство по трудоустройству не имеет никаких договорных отношений ни с одной из сторон и поэтому не может гарантировать, что работодатель будет хорошо относиться к работнику. Во втором случае они отметили, что работники, нанимаемые агентством, не являются домашними работниками (и поэтому данная ситуация не должна охватываться нормой о домашнем труде).

ВОПРОС 27

Домашние работники-мигранты должны получать договоры в письменном виде, содержащие минимальные условия занятости, которые должны быть согласованы до пересечения национальных границ

Подавляющее большинство респондентов согласилось с этим требованием и отметило, что это помогло бы воспрепятствовать незаконной торговле людьми и злоупотреблениям, и в то же время вносило бы вклад в придание официального характера трудовому правоотношению, а работнику было бы легче защищать свои права в случае их нарушения. Различные респонденты предложили составлять письменные договоры о найме на родном языке работника или перевести их на него, либо на язык, который был бы им понятен; другие указали, что язык договора должен быть понятен обеим сторонам, а третьи сочли, что договоры должны составляться на официальном языке и иметь обязательную юридическую силу в стране занятости. Некоторые респонденты выдвинули требование о том, чтобы договор рассматривался и утверждался в министерстве труда, в то время как другие предложили, чтобы его сначала подписывал работодатель. Одно правительство отметило, что если в какой-либо стране не используются контракты в письменном виде, то условия труда должны устанавливаться в такой форме, которая обеспечивала бы эквивалентные гарантии. В некоторых ответах это положение увязывалось с процедурой получения разрешения на работу для домашних работников-мигрантов, в то время как другие респонденты подчеркнули, что отсутствие письменного договора о работе по найму не освобождает стороны от их соответствующих обязанностей и не препятствует им подавать жалобы. Он также не должен ограничивать их права на пользование минимальными нормами достойного труда использоваться для того, чтобы лишить права на труд трудовых мигрантов, которые уже проживают в принимающей стране или служить предлогом для их выдворения из страны. Некоторые респонденты указали конкретные минимальные условия занятости, которые должны включаться в договор (например, выполняемые задачи, вознаграждение, периодичность оплаты труда и продолжительность рабочего времени). Одно правительство напомнило о Директиве Совета Европейских сообществ 91/533/ЕЕС в отношении обязательства работодателя информировать работников об условиях, применяемых в договоре или в трудовом правоотношении, что требует письменного объяснения условий занятости до начала работы за границей. Были высказаны немногочисленные возражения, главным образом со стороны правительств, главным образом в связи с тем, что все работники охвачены национальным трудовым законодательством, независимо от их статуса мигранта, или на том основании, что это положение может служить препятствием для найма домашних работников-мигрантов.

Вопросы 27, 28 и 30 о домашних работниках-мигрантах были объединены в пункт 16 предлагаемых Заключений. В принципе, широкую поддержку получила бесплатная репатриация домашних работников. Однако МБТ видоизменила формулировку для отражения широкого диапазона условий, которые могут существовать на национальном уровне в этом отношении (подпункт 2) пункта 16). Что касается сотрудничества, то МБТ расширило формулировку с целью охвата всех областей, в которых такое сотрудничество было бы полезным.

ВОПРОС 28

Бесплатная репатриация работника после завершения договора о работе по найму

Большинство респондентов выступили в поддержку этого положения. Многие из них уточнили, что работодатели или их представители должны всегда нести соответствующие затраты, в то время как многие другие ограничили его примерами, когда договор завершается не по вине работника. Другие респонденты придерживались даже более жесткого подхода, обусловив положительный ответ ситуациями, в которых либо договор завершается в обычном порядке, либо прекращается работодателем без разумных обоснований, исключая тем самым случаи, когда контракт прекращается до фактического последнего дня работы работника. Большинство организаций работников и одно правительство предложили включить дополнительные положения в конвенцию относительно высылки из страны, задержки выдачи зарплаты и прав домашних работников-мигрантов, которые теряют свою работу не по своей вине. В частности, они ссылались на статью 8 и на пункты 1 и 2 статьи 9 Конвенции 143. Некоторые организации работников указали, что домашние работники-мигранты не должны в обязательном порядке быть репатрированы из страны после завершения контракта и что репатриация ни в коем случае не освобождает работодателя от выполнения своих обязанностей в соответствии с законодательством. Подчеркивалась также необходимость учитывать отказ домашнего работника-мигранта репатриироваться.

Некоторые респонденты, выступающие как за это положение, так и против него, отметили, что данный вопрос следует охватить в договоре о работе по найму. Одно правительство предложило, чтобы стороны согласовывали положение о возмещении затрат на репатриацию и чтобы правительство страны найма требовало возмещения таких затрат от работодателя, если работник, подлежащий принудительной репатриации, не покидает страну после завершения действия договора. Некоторые возражения высказывались также в отношении применяемого национального законодательства, в частности в отношении законов о миграции, коллективных договоров, ратифицированных международных соглашений, различной национальной практики или в отношении решений компетентных органов о соответствующих рамках для данного вопроса. Одно правительство просило уточнить страну, осуществляющую платежи, в то время как некоторые респонденты просили уточнить ситуации, дающие право на репатриацию. Одна организация работодателей сочла важным получить дополнительную информацию о соответствующем национальном законодательстве и практике, в том числе об общих обязанностях работодателей перед трудовыми мигрантами и об ответственности правительства или работодателей в отношении платежей.

ВОПРОС 29

Запрещение работодателям удерживать у себя документы домашних работников

Подавляющее большинство респондентов поддержали это положение, утверждая, что это поможет помешать практике злоупотреблений, незаконной торговле людьми, эксплуатации, принудительному труду и детскому труду. Другие респонденты отметили, что если у домашних работников не окажется их личных документов, то возникает опасность того, что компетентные органы могут считать их пребывание нелегальным. Некоторые респонденты сослались на соответствующее национальное законодательство, как на имеющие силу правовые рамки. Различные респонденты заявили о том, что лишение работников их личных документов равнозначно нарушению основополагающих прав человека (таких, как свобода передвижения) и противоречит человеческому достоинству. Лишь несколько респондентов выступили против этого положения, отмечая, что изъятие документов у работников необходимо для того, чтобы помешать им переходить от работодателя, который нанимает их, к другому работодателю, либо убежать или воровать. Из двух организаций работников, которые не поддержали это положение, одна заявила, что этот вопрос входит в сферу компетенции соответствующих органов власти, в то время как другая сочла это положение излишним, поскольку документы по определению являются личными и неприкосновенными.

ВОПРОС 30

Сотрудничество между государствами-членами в целях обеспечения того, чтобы домашние работники-мигранты получали пособия и льготы, сопоставимые с пособиями и льготами, получаемыми работниками-гражданами принимающей страны

Было достигнуто широкое согласие о том, что государства-члены должны сотрудничать друг с другом для обеспечения того, чтобы домашние работники-мигранты получали пособия и льготы, сопоставимые с пособиями и льготами, получаемыми работниками-гражданами страны. Многие респонденты заявили, что в соответствии с принципами недопущения дискриминации и обеспечения равенства, все работники, в том числе домашние работники, должны иметь право на одинаковую защиту в сфере труда независимо от их национальности. В этой связи одно правительство напомнило о Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, в то время как другое правительство упомянуло предлагаемую рамочную Директиву Европейского союза о правах работников третьих стран. Была также подчеркнута важность обеспечения согласованности с соответствующими национальными законами. Многие респонденты – правительства, организации работодателей и работников – предложили различные формы межгосударственного сотрудничества: обмен информацией, в том числе о миграционных потоках, а также о недобросовестных агентствах и работодателях; обеспечение того, чтобы трудовые мигранты получали полную информацию о своих правах до отъезда из своей страны; содействие миграции посредством регулируемых каналов, обеспечивающих документы, чтобы избежать рисков, связанных с нелегальной миграцией, эксплуатацией и ограниченным доступом к системе правосудия; а также двусторонние соглашения или меморандумы о взаимопонимании между направляющими и принимающими странами. По мнению одной организации работодателей именно в этой области МБТ могло бы оказывать помощь и содействовать применению передовой практики; кроме того, формулировку этого положения следует скорректировать для обеспечения того, чтобы сопоставление производилось с «национальными домашними работниками», а не с гражданами страны в целом.

Были высказаны некоторые возражения, главным образом со стороны правительств, но также и со стороны организаций работников, которые утверждали, что права домашних работников-мигрантов должны быть равными правам всех остальных трудящихся-мигрантов и что одинаковые пособия и льготы не могут распространяться на граждан и трудовых мигрантов, поскольку занятость последних имеет временный характер, и их права устанавливаются на основе договора о работе по найму.

ВОПРОС 31

Процедуры разрешения споров

Почти все респонденты согласились с необходимостью обеспечения легкого доступа к объективным и эффективным процедурам разрешения споров для домашних работников. Многие респонденты пояснили, что это должно включать доступ к судам, комитетам по разрешению трудовых споров, а также специальным органам по вопросам домашнего труда, в то время как одно правительство добавило, что необходимо также предусмотреть эффективные механизмы обеспечения соблюдения. Несколько респондентов подчеркнули, что в связи с особыми отношениями доверия между домашними работниками и их работодателями следует обеспечить добровольные посреднические услуги для мирного разрешения споров, прежде чем подавать какой-либо судебный иск. Некоторые другие респонденты указывали на то, что доступ к процедурам должен быть таким же или не менее благоприятным, чем для других работников и что следует использовать и укреплять существующие механизмы и суды. Часто также подчеркивалось, что должны применяться эффективные, быстрые, сдерживающие и пропорциональные санкции, учитывающие серьезный характер правонарушений, чтобы была обеспечена возможность для оказания бесплатной правовой помощи и применения мер по исправлению ситуации.

ВОПРОС 32

Обеспечение соблюдения (инспекция труда)

подавляющее большинство респондентов ответили на этот вопрос положительным образом. Несколько рекомендаций, сделанных с целью совершенствования процесса соблюдения законодательства, касались обязанности регистрировать домашних работников в соответствующих органах власти и оценки условий труда до предоставления разрешения на найм работника.

Что касается инспекции, то многие респонденты подчеркнули, что существующие службы инспекции труда должны охватывать также и домашних работников или что следует учредить специальные службы инспекции труда. Ряд других респондентов предложили проводить инспекцию труда постепенным образом. Общая озабоченность высказывалась в отношении того, что такие инспекции не должны нарушать права работодателей на частную жизнь. Делалась также ссылка на национальное законодательство, которое либо содержит запрет на инспекции частных домашних хозяйств, либо позволяет проводить инспекции с предварительного судебного разрешения. Многие респонденты предлагали разработать правила, регулирующие доступ в дома, а инспекции труда проводить только после подачи жалобы. Лишь одно правительство четко заявило, что права домашних работников должны превалировать над правом работодателя на частную жизнь.

Возражения против инспекции труда были обоснованы одним респондентом частным характером рабочего места. Еще один респондент поставил под сомнение необходимость в таком положении, учитывая наличие полиции и миграционных властей, обладающих полномочиями на вход в дом, и предложил вместо этого просить домашние хозяйства отвечать на вопросы. В положениях необходимо четко определить, что государствам-членам не требуется создавать государственную инспекцию или выдавать разрешения для помещения семейных домашних хозяйств.

В общем, в ответах было подчеркнуто, что механизмы обеспечения соблюдения соответствующих законов и нормативно-правовых актов должны быть приспособлены к особым обстоятельствам, в которых выполняется домашняя работа. Это отражено в пункте предлагаемых Заключений. Инспекция труда, которая может играть важную роль в этом отношении, отдельно указана не была, поскольку эффективные процедуры обеспечению соблюдения могут принимать различные формы.

ВОПРОС 33

Распространение конвенции на домашних работников

Почти все ответы на этот Вопрос были утвердительными. Некоторые респонденты подчеркивали необходимость принятия мер общего характера, которые наделяли бы домашних работников такими же правами, как и других работников, в то время как другие респонденты отдали предпочтение конкретным мерам, как индивидуальным, так и применяемым дополнительно в целях охвата домашних работников общим законодательством. В ряде других ответов было выражено несогласие с регламентированием процесса применения государствами-членами конвенции, а также указывалось, что такое положение не представляется необходимым, если будет принята только рекомендация.

ВОПРОС 34

Консультации с социальными партнерами

Был достигнут консенсус о том, что следует проводить консультации с заинтересованными социальными партнерами при осуществлении положений этой конвенции. В этой связи приводились два основных довода: укрепление процесса управления и обеспечение осуществления мер с учетом условий домашних работников. Некоторые респонденты указали на практически полное отсутствие представительных организаций домашних работников и/или работодателей,

и на трудности, связанные с их созданием. Они подчеркнули необходимость ликвидации государствами потенциальных барьеров на пути их создания и поощрения привлечения профсоюзами в свои ряды домашних работников и создания представительных организаций домашних работников для участия в работе директивных органов. Одно правительство подчеркнуло также, что должны включаться также и ассоциации агентств по трудоустройству. Организации работодателей подчеркнули, что ссылка на «заинтересованные организации работодателей и работников» может создавать путаницу и ее следует заменить термином «наиболее представительные организации работодателей и работников».

ВОПРОС 35

Содействие формированию потенциала

Подавляющее большинство респондентов выступили в поддержку положения о содействии формированию потенциала представительных организаций работодателей и домашних работников, хотя некоторые правительства и организации работодателей выступили против этого положения.

В некоторых ответах указывалось на проблемы и трудности, связанные с организацией домашних работников, учитывая их уникальный и строго индивидуальный характер деятельности, и отмечалось, что во многих случаях организации работодателей отсутствуют. Ряд других респондентов предлагали сосредоточить усилия на оказании поддержки существующим структурам или на расширении принимаемых в настоящее время усилий в целях содействия формированию потенциала домашних работников. Другие респонденты, которые представили как утвердительные, так и отрицательные ответы на этот вопрос, подчеркивали, что домашние работники должны пользоваться режимом, соответствующим национальным условиям и практике, которые не должны отличаться от режима, предоставляемого другим работникам. Кроме того, в целях содействия организации домашних работников и работодателей, в некоторых ответах предлагалось обеспечить доступ к информации об эффективном представительстве домашних работников, причем настоятельно необходима поддержка МОТ в этой области.

Основной аргумент против принятия этого положения заключался в том, что коллективные переговоры представляют собой самостоятельную ответственность представительных организаций работодателей и работников, не требующую вмешательства со стороны государства, и что контракты на домашний труд должны сохранять свой индивидуальный характер, с учетом того, что коллективные переговоры подразумевают оказание поддержки процессу переговоров, проводимых с несколькими наемными работниками.

Этот Вопрос был рассмотрен в пункте 23 предлагаемых Заключений, также с учетом ответов на Вопрос 9. Были рассмотрены усилия, необходимые для создания потенциала организаций домашних работников и их работодателей в контексте поощрения свободы объединения. Принимая во внимание, что во многих ответах также упоминается правовые и административные ограничения или другие препятствия на пути осуществления домашними работниками права на свободу объединения, был также включен и этот вопрос.

ВОПРОС 36

Молодые домашние работники

В значительном большинстве ответов выражалось согласие с необходимостью уделять особое внимание положению молодых работников. Несколько респондентов предложили привести меры в соответствие с национальным законодательством и международным правом, которые регулируют вопросы занятости и защиты несовершеннолетних (особенно с положениями Конвенций 138 и 182). Многие респонденты на этот вопрос сослались на Вопросы 10 и 12, комментарии к которым следует рассматривать совместно с данным вопросом.

Что касается специальных областей защиты, то многие респонденты предложили запретить молодым домашним работникам работать чрезмерно продолжительное время, ограничивать сверхурочное время и периоды в режиме ожидания работы подходящей продолжительностью или сократить рабочее время в целом, например, до шести часов в день. Неоднократно вносились предложения о том, чтобы поручать молодым работникам выполнение таких задач, которые соответствуют их возрасту и опыту, не требуют чрезмерных усилий и не ставят под угрозу их здоровье, безопасность и нравственность (например, труд на больших высотах, ремонт электрооборудования). Многие респонденты подчеркнули необходимость предоставления молодым домашним работникам специальной защиты от принудительного труда и злоупотреблений, а также времени для учебы, включая получение обязательного школьного образования и профессиональной квалификации.

Однако другие респонденты отметили, что защита должна соответствовать национальному законодательству и быть лишь равной защите, обеспечиваемой другим работникам, либо отмечалось, что какие-то специальные положения вообще не требуются в этом отношении, поскольку все домашние работники должны быть охвачены в равной степени, независимо от возраста. Один респондент указал, что если предлагаемое положение о домашних работниках выходит за рамки норм МОТ, применяемых в отношении всех работников (например, о рабочем времени), то могут быть повышены также и общие трудовые нормы.

ВОПРОСЫ 37 И 38

Условия занятости

И Вопрос 37 и Вопрос 38 получили поддержку в подавляющем количестве ответов.

По мнению некоторых респондентов, ответы на Вопросы 13, 37 и 38 можно рассматривать совместно, учитывая многочисленные перекрестные ссылки и предложения о рассмотрении этой темы либо в рамках конвенции, либо рекомендации. Что касается Вопросов 37 и 38, то некоторые респонденты указали, что независимо от того, является ли ответ утвердительным или отрицательным, домашние работники должны охватываться имеющими силу национальными нормативными правовыми актами, либо такими же положениями, которые распространяются на других работников. Один респондент предложил постепенно вводить положения в рамках Вопросов 37 и 38.

Что касается Вопроса 37, то несколько респондентов подчеркнули, что эта информация должна включаться в трудовой договор, заключаемый в письменном виде на языке, понятном для работников, и до того, как работник приступит к работе, чтобы обеспечить защиту сторон в случае возникновения трудового спора.

Что касается Вопроса 38, то в подавляющем большинстве ответов содержались дополнительные предложения о конкретных положениях, которые следует включить в условия занятости, что частично совпадает с положениями, упомянутыми в Вопросе 13. Эти предложения включали, в частности, информацию о режиме социального обеспечения, личные данные о работниках и их семьях, право на получение образования молодыми домашними работниками, выплата заработной платы наличными, перечень обязанностей, условия обеспечения питанием, условия увольнения, максимальный уровень сверхурочной работы, тарифы оплаты за свободное время, ежегодный отпуск, применяемые коллективные соглашения, место и периодичность оплаты труда, вопросы, связанные с недопущением дискриминации, условия безопасности и гигиены труда, вопросы проживания, перечень задач, процентная доля и стоимостное выражение оплаты натурой, оклад и права работников относительно ношения униформы.

Однако два респондента подчеркнули, что в контракте о работе по найму не следует уточнять некоторые специфические положения, которые имеют общее распространение (например, в отношении права на ежегодный отпуск), а другой респондент отметил, что условия занятости должны определяться со ссылкой на трудовое законодательство и коллективные соглашения. Одно правительство подчеркнуло, что эти условия необязательно включать в контракт о работе по найму, но следует предусмотреть в законодательстве, имеющем широкое распространение.

Два респондента уточнили, что рекомендация должна устанавливать лишь содействующие рамки, а любые условия не должны выходить за пределы того, что включается в конвенцию.

Некоторые респонденты выразили озабоченность в отношении включения детального перечня обязанностей (Вопрос 38 b)), указав при этом, что домашние обязанности являются многочисленными и их не всегда можно предусмотреть.

Суть Вопросов 37 и 38, с учетом полученных ответов, отражена в подпунктах 1) и 2) пункта 26 предлагаемых Заключений. Вопрос 39 охвачен в подпункте 3) пункта 26.

ВОПРОС 39

Типовой контракт

подавляющее большинство ответов на этот вопрос оказались утвердительными, и в них подчеркивалось важное значение типового контракта для установления справедливых условий занятости, позволяющих избежать злоупотреблений со стороны работодателей. Однако некоторые респонденты, в том числе большинство организаций работодателей, выступают против типового контракта.

Было достигнуто общее согласие о том, что типовый контракт должен включать обязательные минимальные нормы и что организации домашних работников и работодателей должны привлекаться к разработке такого контракта. Отдельные респонденты предложили включить в этот процесс также агентства по трудоустройству, НПО или другие представительные организации, в то время как один респондент подчеркнул, что организации, не имеющие представительного статуса, не должны привлекаться к этому процессу. Другие респонденты сочли, что типовый контракт может иметь меньшее значение, если определенные условия занятости являются обязательными.

Довольно незначительное меньшинство респондентов отметили, что условия контрактов должны свободно определяться сторонами, хотя они могут руководствоваться минимальными требованиями для контрактов, которые могут быть включены в рекомендацию в качестве руководящих указаний. Некоторые респонденты также отметили, что разработка типового контракта должна быть оставлена на усмотрение государств-членов с целью их адаптации к национальным условиям. Одна организация работодателей выступила против типового контракта, заявив, что это может ослабить подлинные переговоры, которые ведут профсоюзы в отношении типового контракта, и лишит организации работодателей их членского состава, в связи с чем работодатели могут применять контракты, не пользуясь надлежащей правовой поддержкой и информацией о правовых обязательствах.

ВОПРОС 40

Медицинские обследования

Большинство респондентов согласны с правом работников на неприкосновенность частной жизни и с принципом недискриминации в отношении медицинских обследований, причем значительное число таких респондентов предлагают включить это положение в Конвенцию, поскольку оно касается основополагающего права на свободу от дискриминации. Однако многие респонденты, представившие как утвердительные, так и отрицательные ответы, упомянули о случаях, когда соображения о сохранении конфиденциальности информации о работниках не должны превалировать, и необходимо разрешать проведение медицинских осмотров, чтобы обеспечить защиту членов семьи от заразных заболеваний. Хотя некоторые респонденты подчеркнули необходимость раскрытия медицинской информации лишь в той мере, в какой это относится к данному виду работы, другие респонденты указали на необходимость того, чтобы работодатели знали о состоянии здоровья и физическом потенциале работника, который необходим для осуществления данной работы. Одно правительство уточнило, что в ряде обоснованных случаев состояние здоровья может служить причиной отказа в занятости или ее прекращения. Несколько респондентов подчеркнули, что должны применяться такие же положения о

медицинском обследовании, которые применяются и к другим работникам, или потребовали обеспечить соответствие с положениями проекта Рекомендации МОТ о ВИЧ/СПИДе. Очень немногие респонденты пожелали передать этот вопрос на усмотрение государств-членов.

Адаптируя формулировки с учетом полученных ответов, МБТ не включило в предлагаемые Заключения какие-либо ссылки на беременность и ВИЧ/СПИД. Однако была подчеркнута связь между ликвидацией дискриминации, неприкосновенностью частной жизни и обследованием в более общем плане (пункт 24 предлагаемых Заключений).

ВОПРОС 41

Платежные ведомости

Было достигнуто общее согласие о необходимости представления платежных ведомостей, поскольку это помогло бы доказывать существование трудового правоотношения при возникновении трудовых споров. Некоторые респонденты внесли предложение в отношении формы и содержания таких ведомостей, в частности в отношении расписки работников в получении платежа и включения доказательства оплаты труда с указанием вычетов из заработной платы, например, взносов в системы медицинского и социального страхования. Один респондент указал, что частные работодатели не имеют высокого уровня квалификации для составления платежной ведомости и предложил правительствам играть вспомогательную роль в этом плане.

Некоторые респонденты, представившие как утвердительные, так и отрицательные ответы, отметили, что эти ведомости должны быть такими же, которые предоставляются всем остальным работникам, либо должны соответствовать надлежащему национальному законодательству (а в отсутствие такового – действующим национальным требованиям в отношении платежных ведомостей).

В свете вышеизложенного, МБТ включило пункт 35 в предлагаемые Заключения. Было также включено положение о том, что по завершении занятости должны быть безотлагательно осуществлены любые непоступившие платежи.

ВОПРОС 42

Охрана заработной платы

Почти все респонденты выступили в поддержку расширения национального законодательства и нормативных правовых актов об охране заработной платы и их распространения на домашних работников. Несколько респондентов подчеркнули, что домашние работники должны пользоваться таким же режимом, как и другие работники, в то время как другие респонденты отметили, что этот вопрос следует оставить на усмотрение государств-членов. Один респондент указал, что чрезмерное регулирование может воспрепятствовать работодателям нанимать домашних работников и вместо этого предлагалось разработать групповую схему, с помощью которой работодатель и работник вносят 50% на случай банкротства или смерти.

Другие респонденты отметили, что частные лица не могут стать банкротами в соответствии с их национальным законодательством, что права и возможности частных банкротов и неплатежеспособных компаний имеют различный характер, и что невозможно собирать платежи, причитающиеся от работодателей, которые не являются компаниями.

Некоторые респонденты выступили в поддержку определения тех лиц, кто несет ответственность за платежи и кто имеет право на выплаты в этом случае, в то время как другие респонденты подчеркнули, что смерть работодателя не служит основанием для прекращения трудового правоотношения.

См. пункт 36 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 43

Жилье

Почти все правительства и организации работников поддержали требования, касающиеся жилья, предоставляемого работодателем. По мнению многих респондентов, данные требования должны соответствовать возможностям и условиям каждого домашнего хозяйства, в то время как другие респонденты настаивали на обеспечении соответствия этих требований обычным нормам, применяемым в стране. Несколько правительств, одна организация работников и некоторые организации работодателей поставили под вопрос чрезмерный уровень детализации этих положений, утверждая, что не следует добавлять никаких дополнительных положений к Вопросу 19 или что эти требования должны согласовываться между сторонами.

а) Отдельная изолированная комната, обставленная соответствующей мебелью и оснащенная соответствующей вентиляцией, а также оборудованная замком с ключами. Несколько респондентов поставили под сомнение требование об отдельной изолированной комнате. Одно правительство предложило исключить слово «отдельная», а одна организация работников отметила, что предоставление отдельной комнаты каждому наемному работнику в доме, нанимающем трех или четырех работников, не представляется возможным, в то время как другая организация работников сочла, что достаточно указать на обставленную мебелью комнату с замком и ключом. Одна организация работодателей выступила против требования о замке и ключе, в то время как одна организация работников подчеркнула, что последнее положение обеспечивало бы более высокий уровень защиты для домашних работников, которые уязвимы перед лицом физических и сексуальных злоупотреблений со стороны членов семьи работодателя. Та же организация работников добавила, что работодатель должен уважать культуру и религию работников, а также свободу хранить что-либо или заниматься чем-либо в этой комнате по своему усмотрению. Работники должны также иметь место для хранения вещей, доступ к умывальникам, местам общего пользования, кухонным принадлежностям, раковине, а также иметь место в холодильнике и в шкафу для хранения продуктов. Наконец, работники должны иметь доступ к средствам коммуникации, включая право на конфиденциальные переговоры по телефону и на закрытую почтовую связь.

б) Соответствующие санитарно-гигиенические удобства, совмещенные или изолированные. Одна организация работников подчеркнула, что санитарно-гигиенические удобства не должны быть совмещенными для общего пользования с работодателями, в то время как другая организация заявила, что эти удобства должны находиться рядом с комнатой работника. Одно правительство возразило, что самое главное – обеспечить доступ работникам к санитарно-гигиеническим удобствам, но их не следует предоставлять на таких условиях, которые не предусматриваются для других работников.

в) Освещение, отопление и кондиционирование воздуха. Одно правительство заявило, что кондиционирование воздуха не является практически осуществимым, но необходимо обеспечить вентиляцию. Две организации работников не согласились с этим положением, так как эти требования либо не представляются возможными для всех работодателей, либо являются актуальными только для отдельных домов.

Вопрос о предоставляемом работодателем питании включен в пункт 37 предлагаемых Заключений (см. также комментарии к Вопросу 19).

ВОПРОС 44

Вычеты из заработной платы стоимости проживания

Ответы на этот вопрос можно рассматривать совместно с ответами на Вопрос 17 о допустимости оплаты в натуральном выражении. Большинство правительств и почти все организации работников поддержали точку зрения о том, что не следует допускать вычетов за жилье, предоставляемое работодателем, на том основании, что проживание в домохозяйстве работодателя является одним из требований рабочего места. Несколько правительств указали на случаи,

когда вычеты за проживание согласовываются сторонами в качестве одной из форм компенсации или когда оплата натурой за проживание предусматривается в договоре о работе по найму или коллективными соглашениями в пределах, устанавливаемых в отношении оплаты труда в натуральном выражении (см. Вопрос 17). Ряд респондентов уточнили, что это положение следует включать в договор о работе по найму.

С другой стороны, более одной трети правительств и большинство организаций работодателей выступили против этого положения. Одно правительство уточнило, что вычеты за проживание должны допускаться в тех случаях, когда договор предусматривает положение о пособии на проживание, но не проживание само по себе. Одна организация работодателей отметила, что вычеты из заработной платы других наемных работников, получающих жилье и питание, считаются приемлемой и законной глобальной практикой. Запрет такой практики стимулировал бы использование работодателями труда неформальных домашних работников и не привел бы к повышению качества питания и жилья для работников.

С учетом диапазона ответов, полученных на этот Вопрос и на Вопрос 17, в предлагаемых Заключениях рассматривается вопрос о воздействии предоставляемого работодателем жилья на оплату труда домашних работников, главным образом, в плане ограничения частичных платежей натурой только исключительными случаями и установления определенных условий (см. пункты 14 и 34). Вопрос вычетов более широко рассматривается в абзаце j) подпункта 2) пункта 26 и в пункте 35.

ВОПРОС 45

Подсчет и регистрация рабочего времени и информирование о рабочем времени

В отличие от организаций работодателей, подавляющее большинство правительств и организаций работников поддержали включение этого положения в его нынешнем виде, поскольку это способствовало бы соблюдению положений о сверхурочном рабочем времени и облегчило процесс его исчисления. Замечания имели разнообразный характер. Одно правительство предложило установить время начала и окончания рабочего дня, в том числе для работников, проживающих в домашнем хозяйстве. Некоторые респонденты предложили, чтобы обе стороны совместно регистрировали проработанное время, либо согласовали то, как это делать, и, в частности, подчеркнули, что работник также должен иметь возможность доказать количество фактически отработанных часов. Вместе с тем, несколько респондентов указали на трудности, связанные с регистрацией рабочего времени на практике, и предложили делать это лишь в случае целесообразности, либо придать таким мерам гибкий характер, чтобы не возлагать чрезмерное административное бремя на работодателя. Несколько респондентов предложили включить это положение в конвенцию.

Основные возражения по этому вопросу оказались аналогичными возражениям, высказанным по Вопросам 20-23, и касались неприемлемости измерения продолжительности рабочего времени для домашнего труда в целом в связи со спецификой и непрерывным характером этой работы, и необходимостью адаптировать трудовую деятельность к потребностям домашнего хозяйства. Другие респонденты предложили оставить этот вопрос на усмотрение государств-членов путем создания содействующих рамок и обеспечить достижение общего согласия о сверхурочном рабочем времени в течение дня, недели или месяца в зависимости от обстоятельств без точного подсчета проработанного количества сверхурочных часов в день.

Рассмотрев предложения, выдвинутые респондентами, где подчеркивается необходимость практических руководящих указаний в этой области, МБТ включило этот аспект в подпункт 2) пункта 27 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 46

Перерывы для приема пищи

Хотя примерно половина организаций работодателей высказались против положения о перерывах для приема пищи, подавляющее большинство правительств и организаций работников выразили ему свою поддержку. Некоторые респонденты предложили включить это положение в конвенцию.

В некоторых ответах, как утвердительных, так и отрицательных, некоторые респонденты указали, что необходимо учитывать особенности домашнего труда и потребности семьи работодателя и обеспечивать определенную гибкость, например, путем предоставления периодов отдыха соответствующей продолжительности или установления иного времени для таких перерывов, чем для других работников, по согласованию сторон. Одни респонденты предложили, чтобы продолжительность перерывов для приема пищи не превышала какого-либо минимального уровня, предписанного для других работников, в то время как некоторые другие респонденты указали, что перерывы для отдыха, как и для других наемных работников, должны рассматриваться в качестве минимальных для домашних работников. Несколько респондентов выступили против применения той же нормы в отношении перерывов для приема пищи, что и для других работников, и утверждали, что не может быть единой нормы для перерывов для приема пищи, как это предполагается в данном вопросе. Другие респонденты в целом выступили против положения о перерывах для приема пищи, полагая, что специфика домашнего труда делает такое детальное регулирование рабочего времени нецелесообразным.

ВОПРОС 47

Периоды в режиме ожидания

Большинство правительств и организаций работников дали на этот вопрос утвердительный ответ, в то время как более одной трети правительств и большинство организаций работодателей возражали против него.

Замечания, представленные по Вопросу 47 а)-d) касались, в основном, более широкого вопроса о периодах в режиме ожидания работы и их допустимости для домашнего труда. Некоторые отдельные респонденты выступили за ограничение применения положения о периодах ожидания работы, главным образом, случаями чрезвычайных ситуаций, либо предложили, чтобы условия и пределы периодов ожидания определялись на основе соглашения между сторонами, а не государствами-членами. В других ответах подчеркивалось, что домашние работники должны пользоваться такими же правами и условиями, как и работники на других видах работ или в соответствии с надлежащими национальными положениями, в то время как несколько респондентов высказали возражения против какого бы то ни было регулирования периодов в режиме ожидания работы для домашнего труда. В этой связи были приведены аргументы, аналогичные по своему характеру доводам, упомянутым в связи с Вопросом 22, в которых, в частности, отмечалось, что домашний труд является слишком разнообразным и поэтому невозможно обеспечить единообразное регулирование периодов в режиме ожидания работы, а обязательство работника оставаться в распоряжении работодателя не имеет смысла, поскольку домашний труд имеет непрерывный характер.

В ряде замечаний подчеркивалось, что периоды в режиме ожидания работы могут потребоваться не только в ночное время, но и в течение дневного времени. Один респондент заявил, что периоды ожидания работы в ночное время следует запретить для домашних работников моложе 18 лет. Что касается максимальной продолжительности периодов ожидания работы, то высказывались различные замечания. Отдельные респонденты уточняли продолжительность еженедельных, ежемесячных и/или годовых периодов ожидания работы, либо предлагали, чтобы периоды ожидания работы не превышали максимальную продолжительность рабочего времени в обычное время. Что касается предоставления компенсационного отдыха в дополнение к обычному отдыху, который предоставляется в связи с периодами ожидания работы, то в одном ответе подчеркивалось важное значение компенсационного отдыха для здоровья работников.

Одно правительство рекомендовало периоды отдыха исключить из часов работы, подлежащих компенсации лишь в тех случаях, когда наемный работник полностью освобожден от своих обязанностей, и этого было бы достаточно, чтобы позволить работнику эффективно использовать время, либо предоставить разумную продолжительность сна в ночное время. Иначе их необходимо учитывать в качестве проработанного времени. Что касается вознаграждения за периоды ожидания работы, то ряд респондентов рекомендовали обеспечивать оплату труда по обычным ставкам за часы работы, не связанные с периодом ожидания работы. Кроме того, некоторые респонденты предложили повысить размеры вознаграждения в соответствии со ставками оплаты труда за сверхурочное рабочее время или оплачивать эти периоды на основе (установленной) премии.

Формулировка, использованная в Вопросе 47, была адаптирована с учетом содержания подпункта 3) пункта 12 предлагаемых Заключений и включена в пункт 28.

ВОПРОС 48

Равный режим для работников, занятых в ночное время

Значительное большинство респондентов выступили за предоставление не менее благоприятных условий и режимов для домашних работников, занятых в ночное время, чем для других работников, выполняющих аналогичные обязанности в ночное время. Одно правительство предложило повысить размер выплат за труд в ночное время, по сравнению с дневным трудом, с учетом более высокого уровня рисков, связанных с трудом в ночное время. Некоторые респонденты хотели бы иметь такое положение в конвенции.

Респонденты, которые поставили под сомнение необходимость обеспечения равенства обращения с работающими ночью домашними работниками по сравнению с другими работниками, занятыми в ночное время, предложили осуществлять отбор только сопоставимых категорий работников, либо внести ясность в термины «не менее благоприятные условия» и «соответствующие условия». Другие респонденты указали на то, что требования о ночном труде могут быть различными в тех или иных государствах и в отношении тех или иных категорий работников, в связи с чем такое сопоставление не представляется возможным, в то время как домашний труд, особенно труд работников, проживающих в доме работодателя, является настолько специфическим, что его невозможно сравнить с большинством видов других работ. Несколько респондентов упомянули тот факт, что некоторые права, предоставляемые другим работникам, могут не применяться в отношении домашних работников и в этой связи требуется определенная адаптация. Другие респонденты предложили оставлять определение условий ночного труда на усмотрение государств-членов.

С учетом этих комментариев, МБТ изменило формулировку, использованную в Вопроснике (пункт 29 предлагаемых Заключений).

ВОПРОС 49

Текущие потребности домашних хозяйств и периоды отдыха

Было достигнуто общее согласие о том, что потребности домашних хозяйств не должны использоваться для того, чтобы лишать работников ежедневного или еженедельного отдыха, который имеет жизненно важное значение для здоровья и восстановления работников. Одни респонденты выступили за включение этого положения в конвенцию, а другие хотели бы, чтобы было дано определение термину «текущие потребности», или чтобы в случае форс-мажорных обстоятельств или чрезвычайных ситуаций работа в течение ежедневных или еженедельных периодов отдыха допускалась лишь в порядке исключения.

Организации работодателей и несколько правительств выразили сомнения в отношении необходимости рассмотрения этого вопроса в рамках этой нормы, указывая, что время от времени в домашнем хозяйстве необходимо будет проводить ту или иную работу в течение ежедневных или еженедельных периодов отдыха, или что виды домашнего труда являются

настолько разнообразными, что нецелесообразно устанавливать единообразное правило. Тем не менее, несколько респондентов подчеркнул, что в этих случаях компенсационный отдых и/или финансовая компенсация должны предоставляться. Некоторые другие респонденты предложили не включать такие детали в норму и обеспечить гибкость для регулирования на национальном уровне путем простого установления и обеспечения соблюдения правила о выходном дне.

См. пункт 32 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 50

Фиксированный период ежедневного или еженедельного отдыха

Вопрос об установлении фиксированного дня для еженедельного отдыха получил поддержку со стороны почти всех респондентов. Было достигнуто общее согласие о том, что, в принципе, государства должны установить фиксированный день для еженедельного отдыха, однако выбор и определение этого дня должны согласовываться между сторонами (либо стороны должны иметь возможность изменять этот фиксированный день). Некоторые респонденты предложили установить такой же выходной день, который применяется в отношении всех остальных работников, либо любой другой конкретный день, утверждая, что это позволило бы работникам также принимать участие и в профсоюзной деятельности. Несколько респондентов выразили озабоченность по поводу того, что специфика домашнего труда, в частности, круглосуточное оказание услуг может затруднить разработку детального положения о рабочем времени и установление фиксированного выходного дня, и поэтому государства должны сами принимать решения по этому вопросу исходя из национальных условий. Другие респонденты подчеркнули, что изменение фиксированного выходного дня должно допускаться лишь в случае возникновения чрезвычайной необходимости в домашнем хозяйстве, и в этом случае должен быть предоставлен другой компенсационный выходной день. Некоторые респонденты выступили в поддержку включения этого вопроса в конвенцию.

Что касается компенсации и вознаграждения в случае изменения фиксированного выходного дня, то четко выраженное большинство выступило за предоставление компенсационного отдыха и за дополнительную плату, хотя вносились и дополнительные предложения: от оплаты труда по двойной ставке (чтобы избежать злоупотреблений) и выплаты такого же уровня вознаграждения, как и для работников формального сектора, до предоставления компенсационного отдыха без дополнительных платежей или непредоставления компенсационного отдыха вообще.

См. пункт 31 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 51

Ежегодный отпуск для работника; каникулы работодателя

Подавляющее большинство правительств, организаций работодателей и работников дали утвердительный ответ на этот вопрос, полагая, что это помогло бы предотвратить злоупотребления в отношении домашних работников, которые часто не знают о своих правах на отпуск. По мнению некоторых респондентов, это положение должно быть включено в конвенцию.

Несколько респондентов подчеркнули, что работники должны иметь возможность использовать свой ежегодный отпуск по своему усмотрению. Другие респонденты указали, что работники могут не иметь возможности для использования отпуска в каком-либо другом месте помимо домашнего хозяйства, но все равно должны считаться в отпуске при условии, что они не выполняют никакой работы. По мнению некоторых других респондентов, если выполняется какая-либо работа, то она должна производиться за дополнительную плату и, тем не менее, этот период может рассматриваться в качестве ежегодного отпуска.

По вопросу о том, следует ли считать ежегодным отпуском время сопровождения работодателя на каникулах, некоторые респонденты предложили, чтобы это считалось ежегодным

отпуском при условии, что работник не выполняет никакой работы, в противном случае следует признавать, что работник находится при исполнении своих обязанностей и имеет право на соответствующее вознаграждение.

Были высказаны возражения, что данное положение является слишком детальным и не представляется целесообразным, учитывая специфику домашнего труда. Некоторые респонденты сочли, что эти вопросы можно оставить на усмотрение сторон. Две организации работодателей предложили рассмотреть совместно вопросы, касающиеся прав на отдых и отпуск (Вопросы 21 и 51).

См. пункт 33 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 52

Окончание работы по найму работников, проживающих в домашнем хозяйстве работодателей

Большинство респондентов представили утвердительные ответы, хотя и высказывались возражения, особенно в отношении положения о заблаговременном продолжительном периоде представления уведомления для домашних работников, проживающих в доме работодателя. По мнению некоторых респондентов, этот вопрос следует оставить на усмотрение сторон.

Более продолжительный период уведомления об увольнении для работников, проживающих в доме работодателя. Различные респонденты высказали точку зрения о том, что положение о периоде для направления уведомления следует применить лишь в отношении прекращения занятости не по вине работника. Отмечалось, что последствия увольнения для домашних работников, проживающих в доме работодателя, намного хуже, чем для остальных работников. Другие респонденты предложили обеспечить «разумный» период времени, чтобы позволить домашнему работнику покинуть домашнее хозяйство работодателя. Многие замечания и возражения, особенно со стороны правительств и организаций работодателей, касались того обстоятельства, что их национальное законодательство об уведомлении о прекращении работы по найму и о соответствующих правах и пособиях применяется ко всем работникам, включая домашних работников. Поэтому период уведомления, установленный национальным законодательством (30 дней, 15 дней или до 5 дней либо до одной недели, в зависимости от страны), представляется адекватным. Несколько правительств отметили, что можно было бы предусмотреть исключения в отношении продолжительности периодов для направления уведомления, установленных национальным законодательством, либо в рекомендации, либо в рамках национального закона. Некоторые респонденты подчеркнули, что продолжительный период времени для направления уведомления затруднил бы найм нового работника с проживанием в доме работодателя или что это создало бы чрезмерное бремя для работодателей.

Разумный оплачиваемый период времени для поиска новой работы. И по этому вопросу многие респонденты поставили под сомнение возможность распространения на домашних работников таких же положений, которые применяются в отношении других работников. Одно правительство указало, что можно было бы предоставить достаточно свободного времени для поисков работы, однако предоставление свободного оплачиваемого времени явилось бы тяжелым бременем для работодателей.

МБТ пришло к выводу о том, что не была оказана достаточная поддержка сохранению такой подробной формулировки по этой теме. Пункт 38 предлагаемых Заключений охватывает аспекты, которые получили широкую поддержку.

ВОПРОС 53

Меры в области безопасности и гигиены труда

Ответы государств-членов свидетельствовали о полной поддержке принятия мер в области безопасности и гигиены труда. Высказывались некоторые возражения, главным образом со

стороны организаций работодателей, особенно в отношении разработки учебных программ и распространения руководств о требованиях безопасности и гигиены труда.

Выявление, ослабление и предупреждение профессиональных рисков, присущих домашнему труду. Различные респонденты отметили, что профессиональные риски, такие как усталость, связанная с продолжительным рабочим временем, перемещением тяжелых грузов, использованием токсичных моющих средств и растворителей, высокой температурой при приготовлении пищи и использование острых предметов, заслуживают специального внимания, особенно когда речь идет о молодых домашних работниках. Одно правительство отметило, что это положение является даже более важным для домашних работников, которые, как правило, работают в одиночку и должны самостоятельно справляться с потенциально опасными ситуациями. Различные респонденты подчеркнули необходимость предоставления домашним работникам средств индивидуальной защиты, в то время как другие респонденты указали, что на домашних работников должны распространяться такие же положения в области безопасности и гигиены труда, которые применяются ко всем работникам. Обмен информацией со службами социального обеспечения мог бы стать важным средством выявления главных причин профессиональных травм и заболеваний в сфере домашнего труда. Что касается возражений, то по утверждению одного правительства, профессиональные риски, присущие домашнему труду, могут быть различными и зависеть от места работы и характера труда. По мнению одной организации работодателей, это положение не следует рассматривать в рамках нормы; это, скорее, один из вопросов в рамках деятельности МОТ по распространению передовой практики (см. также Вопрос 24).

Установление процедуры для сбора и опубликования статистических данных о безопасности и гигиене труда в отношении домашнего труда. Респонденты подчеркивали важное значение сбора соответствующих статистических данных как средства предупреждения профессиональных рисков и информирования соответствующих ведомств для разработки целенаправленной государственной политики. Одна организация работников отметила, что статистические данные о количестве домашних работников и типах профессиональных травм и заболеваний помогли бы также признать домашний труд в качестве отдельного сектора и разработать соответствующее законодательство. Различные возражения и замечания со стороны правительств касались трудностей, связанных с осуществлением этого положения, особенно в связи с возможными практическими препятствиями на пути сбора данных о домашних работниках.

Разработка учебных программ и руководящих принципов в отношении требований в области безопасности и гигиены труда. Многие правительства сослались на компетентные национальные органы (главным образом, на министерства труда). Одно правительство сочло, что учебные программы для домашних работников должны разрабатываться по вопросам использования электроприборов и оборудования в домашнем хозяйстве, а также о мерах предосторожности в домашнем хозяйстве. По мнению некоторых респондентов, особенно организаций работников, обучение должно проводиться до приема на работу, и работодатели также нуждаются в таких руководящих принципах. Некоторые респонденты подчеркнули важность роли организаций работодателей и домашних работников в подготовке своих членов, в то время как другие респонденты предложили предоставлять учебные программы и руководящие принципы домашним работникам-мигрантам на их родном языке.

См. пункт 39 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 54

Система, предназначенная для упрощения процедуры выплаты взносов в фонд социального обеспечения

Широкую поддержку получило положение о средствах упрощения процедуры выплаты взносов в фонд социального обеспечения работодателями. Некоторые правительства сослались на национальные средства платежей, такие как бельгийские и французские системы сервисных чеков на обслуживание, в рамках которых стороны должны соблюдать требования в отношении

оплаты труда и выплаты взносов по социальному обеспечению и которые служат для того, чтобы сокращать масштабы нерегистрируемого труда, упрощать процедуры оплаты (посредством интернета или электронных систем оплаты наличными), либо предоставлять финансовые стимулы работодателям, включающим своих домашних работников в системы социального обеспечения. Предлагалось также привлекать банки к созданию упрощенной процедуры выплаты взносов в фонд социального обеспечения. Многие респонденты, включая некоторые правительства и большинство организаций работников, подчеркивали, что необходимо прилагать особые усилия для обеспечения того, чтобы домашние работники, занятые на условиях неполного рабочего времени или работающие на нескольких работодателях, также пользовались правом на социальное обеспечение. Упрощенные процедуры должны быть понятными для работников, которым должна предоставляться информация об этих процедурах и соответствующих льготах. Одни респонденты подчеркнули важное значение этого положения для развивающихся стран, где отсутствие знаний у договаривающихся сторон часто перевешивает их желание выйти из теневого сектора. Другие респонденты выразили поддержку этому положению в той мере, в какой оно не препятствует соблюдению прав, которыми уже наделены домашние работники, и обеспечивает доступ к пособиям по социальному обеспечению. Несколько правительств представили отрицательные ответы, причем по утверждению одного правительства эти процедуры уже существуют и применяются ко всем работникам, а другие правительства отметили, что домашние работники исключены из сферы охвата социального обеспечения. Одна организация работодателей сочла, что этот вопрос следует оставить на усмотрение государств-членов.

См. пункт 40 предлагаемых Заключений.

ВОПРОС 55

Развитие профессиональных навыков

Несмотря на возражения со стороны многих организаций работодателей, подавляющее большинство респондентов поддержали разработку политики и программ, стимулирующих непрерывное развитие навыков домашних работников, включая обучение грамотности и развитие языковых навыков у домашних работников-мигрантов, а также расширение возможностей для их карьерного роста и трудоустройства. Некоторые респонденты предложили, чтобы это положение касалось, главным образом, молодых домашних работников. Некоторые правительства отметили, что существующие учебные программы в области профессиональной подготовки, разрабатываемые для работников в целом, должны распространяться также и на домашних работников, причем по утверждению одного правительства следует разрабатывать целевые программы повышения квалификации в странах с большим сектором домашнего труда. Респонденты, выступающие против этого положения, отвергли его на том основании, что в странах уже существуют важные программы обучения грамоте взрослых иммигрантов, которые открыты для всех работников. Некоторые организации работодателей указали, что этот вопрос можно было бы обсудить на трехсторонней основе. Некоторые правительства рекомендовали сначала определить квалификационный уровень домашних работников, а затем разработать соответствующую систему сертификации этого уровня квалификации. Что касается трудовых мигрантов, то одно правительство заявило, что подготовка должна обеспечиваться только для национальных домашних работников, в то время как другое правительство сочло, что направляющие государства должны проводить подготовку домашних работников до их набора на работу. Лишь несколько респондентов отмечают роль организаций работодателей и работников в области образования и подготовки и что, по мере возможности, такая подготовка должна быть бесплатной для работника.

Проблемы, поднятые в связи с Вопросом 55, были включены в пункт 42 предлагаемых Заключений, вместе с проблемами, поднятыми в рамках Вопроса 59.

ВОПРОС 56

Репатриация домашних работников-мигрантов

Большинство респондентов поддержали это положение, хотя в ряде замечаний содержится несогласие с положением, предусматривающим запрет на взимание платы с домашних работников-мигрантов для покрытия затрат на репатриацию. Некоторые организации работодателей подчеркнули необходимость учета положений законодательства и практики по вопросам миграции.

Обеспечение финансовых гарантий со стороны тех, кто несет ответственность за расходы по репатриации. Замечания по этому вопросу следует рассматривать совместно с Вопросами 13 h) и 28. Одно правительство заявило, что работодатель должен обеспечивать финансовые гарантии, в то время как другое правительство отметило, что это обязательство несут компетентные органы власти направляющей страны. Несколько правительств предложили, чтобы этот вопрос стал предметом двухсторонних соглашений между направляющими и принимающими странами. По мнению некоторых правительств, термин «финансовые гарантии» остается неясным и не содержит информации о том, что представляют собой эти гарантии, для кого они предназначены и кто их предоставляет. Две организации работодателей поставили под сомнение необходимость в гарантиях и репатриации и отметили, что эти вопросы должны регулироваться лишь в тех случаях, когда другие трудовые мигранты пользуются таким же правом. Более того, финансовые гарантии и репатриация, в случае злоупотреблений, могли бы сокращать возможности для домашнего труда. Различные респонденты отметили, что этот вопрос следует оставить на усмотрение национального законодательства и практики. Одно правительство сослалось на Директиву ЕС 2009/52/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского союза (в отношении установления минимальных норм, касающихся санкций и мер против работодателей нелегально находящихся граждан третьих стран).

Запрет на любые выплаты, совершаемые домашними работниками в счет покрытия затрат на репатриацию. Были представлены как утвердительные, так и отрицательные ответы, опирающиеся на аргументы, которые были изложены по Вопросу 28. Некоторые респонденты определили работодателя, страну происхождения или принимающие и направляющие страны в качестве физических или юридических лиц, которые должны покрывать затраты на репатриацию. Другие респонденты подчеркивали, что работодатель может быть обязан покрывать затраты на репатриацию лишь в случае нерегистрируемого труда. Наконец, одно правительство указало, что запрет на выплаты, совершаемые домашними работниками-мигрантами, для покрытия затрат на репатриацию может не отвечать интересам работников и поставить их репатриацию полностью в зависимость от воли работодателя.

Определение временных рамок и обстоятельств для обеспечения права на репатриацию. Некоторые правительства сочли необходимым обеспечить соответствие с национальным законодательством в области миграции и учитывать национальные условия. Еще одно правительство заявило, что право на репатриацию никогда не следует ограничивать, в то время как другое правительство заметило, что такое положение можно было бы предусмотреть лишь в случае фиксированных контрактов. По мнению некоторых правительств, термин «право на репатриацию» является неясным либо потому, что нет никаких ограничений на возвращение в страну происхождения, либо потому, что репатриация является обязанностью, а не правом для иностранных работников, либо из-за отсутствия определенности в отношении того, делается ли ссылка в данной формулировке на существующие права в рамках национального законодательства. Что касается тех, кто возражал против этого положения, то два правительства заявили, что оно противоречит принципу равенства обращения, еще одно правительство утверждало, что временные рамки должны устанавливаться сторонами по контракту о работе по найму, в то время как еще одно правительство не сочло возможным устанавливать общие временные рамки для репатриации, поскольку это зависит от конкретных индивидуальных обстоятельств. Одна организация работников согласилась с этим положением на том основании, что работники сами должны решать, когда им возвращаться в свою страну.

Принимая во внимание полученные ответы, МБТ не рекомендовало включить в предлагаемые Заключения какую-либо формулировку в отношении регулирования процесса репатриации домашних работников.

ВОПРОС 57

Дополнительные меры по обеспечению действенной защиты прав домашних работников-мигрантов

Большинство респондентов поддержали это положение, однако некоторые из них выступили против положения о предварительном посещении домашнего хозяйства, в котором будет работать домашний работник-мигрант.

Создание сети безопасного жилья в условиях чрезвычайных обстоятельств. Многие респонденты подчеркнули, что такие меры должны ограничиваться случаями, когда трудовые мигранты являются жертвами торговли людьми или злоупотреблений, когда их жизни угрожают или когда трудовая миграция приобретает широкие масштабы. Некоторые правительства подчеркнули необходимость учитывать национальные условия и ресурсы, в то время как другие правительства предложили использовать существующие возможности или распространять их на домашних работников-мигрантов. Развитие сети безопасного жилья для чрезвычайных обстоятельств представляется важной мерой, особенно когда домашние работники-мигранты помещаются в домашние хозяйства не сразу после найма, либо перед репатриацией после завершения их контракта. Организации работников указали, что необходимо привлекать профсоюзы и организации гражданского общества. Некоторые возражения были основаны на том, что поскольку перед законом все равны, все должны иметь равный доступ к службам оказания помощи в чрезвычайных ситуациях и, соответственно, эти меры не могут распространяться только на трудовых мигрантов.

Посещение в период трудоустройства домашнего хозяйства, в котором будет работать домашний работник-мигрант. Некоторые респонденты подчеркнули, что необходимо обеспечивать право на неприкосновенность жилища. Другие замечания, главным образом со стороны правительств, касались, в частности: важного значения такой меры, когда речь идет о проживании работников в доме работодателя, либо когда работники трудоустраиваются посредством агентств занятости; важности достижения согласия между сторонами в отношении этой меры; и возможности посещения или проведения собеседования по телефону с работниками в течение первого месяца после их трудоустройства. Некоторые возражения касались трудностей, связанных с выполнением этого положения, в то время как другие респонденты сочли, что в нем нет необходимости, так как в течение испытательного срока работники могут определить, соблюдаются ли их права, либо потому, что контракт заключается за границей и работник приезжает из другой страны. Одно правительство выступило против этого положения, утверждая, что эта мера применяется только в отношении помощника по хозяйству.

Вопросы, поднятые в связи защитой домашних работников-мигрантов, были объединены с вопросами, поднятыми в отношении Вопроса 58, и включены в пункт 41 предлагаемых Заключений. Дополнительный подпункт, включенный в пункт 41, касается предоставления информации, необходимость которой была подчеркнута в значительном количестве ответов.

ВОПРОС 58

Помощь направляющих стран

Было достигнуто общее согласие о том, что направляющие государства-члены должны оказывать помощь в обеспечении эффективной защиты домашних работников-мигрантов, в том числе посредством их информирования об их правах перед отъездом и создания фондов правовой помощи, специальных служб и специализированных консульских служб. Многие респонденты подчеркнули, что домашние работники-мигранты должны также получать информацию о рисках найма с помощью агентств занятости и о соответствующем законодательстве, включая налоговое и таможенное законодательство. Одно правительство сослалось на Международную

конвенцию ООН о защите всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Различные респонденты предложили предоставлять эту информацию посредством публикации проспектов, брошюр, с помощью веб-сайтов, руководств или специальных стендов.

Многие респонденты подчеркивали, что направляющие и принимающие страны должны сотрудничать в целях усиления систем управления процессами миграции; укрепления трудовой инспекции; предупреждения торговли людьми и злоупотреблений; поддержания прав в области социального обеспечения, строгого регулирования и мониторинга деятельности агентств по найму и трудоустройству, а также субподрядчиков и ликвидации злоупотреблений в рамках систем поручительства (в соответствии с Конвенцией 188). Сотрудничество должно включать разработку совместных мер, включая правовую поддержку для обеспечения конкретных действий, направленных на предупреждение и преодоление практики злоупотреблений посредством правовых мер или других имеющихся механизмов разрешения споров. Несколько респондентов также предложили осуществлять обмен информацией, включая составление черных списков работодателей и агентств по найму; сотрудничество в области оказания помощи домашним работникам и проведения расследований, а также преследование работодателей и агентов по найму, совершающих злоупотребления; и организацию широких кампаний по распространении информации о существующих рисках, связанных с миграцией. Другие респонденты предложили заключать двусторонние, региональные или многосторонние соглашения.

Некоторые респонденты заявили, что услуги консультативного характера, включая правовую помощь, должны предоставляться посольством/миссией/консульством в принимающей стране. Одна организация работников добавила, что должно быть обеспечено круглосуточное дежурство для приема домашних работников, укрывающихся от ситуаций, связанных со злоупотреблениями, и чтобы посольства предоставляли временные укрытия в чрезвычайных ситуациях, чтобы обеспечить подходящее жилье, питание, а также подготовленный женский персонал для проведения консультаций.

Организации работодателей предложили МОТ содействовать передовой практике, включая эффективное сбалансированное двустороннее сотрудничество и финансовую поддержку программам технической помощи.

ВОПРОС 59

Разработка национальной политики, касающейся ухода за детьми, поддержания баланса между производственными и семейными обязанностями и содействия занятости домашних работников

Каждый подраздел Вопроса 59 получил широкую поддержку со стороны респондентов. Однако некоторые респонденты сочли, что эти вопросы выходят за пределы сферы применения предлагаемых актов и должны регулироваться либо в рамках национальной политики и нормативных правовых актов, либо на основе содействующей работы МБТ. Другие указали на то, что такие меры не должны быть конкретно нацелены на домашних работников, а должны охватывать всех работников в целом.

Уход за детьми и другой персональный уход. Некоторые респонденты подчеркнули необходимость уменьшения зависимости (проживающих в доме работодателя) домашних работников посредством создания, например, центров по уходу за детьми на рабочем месте или государственных центров и служб по уходу, включая субсидии, детские сады и дома для престарелых, круглосуточные ясли и школы-интернаты. Одно правительство попросило разъяснить значение термина «доступные коллективные меры», в то время как другое правительство предложило вместо этого использовать термин «качественный уход за детьми». Некоторые респонденты выразили озабоченность в отношении действенности таких мер в странах, сталкивающихся с финансовыми трудностями.

Оказание содействия установлению баланса между производственными и семейными обязанностями. Конкретные предложения включали обеспечение гибкого рабочего времени,

предоставление периодов отдыха и возможности для работы дома для работников в целом. Один респондент подчеркнул, что содействие балансу между производственной и семейной жизнью не должно осуществляться в ущерб домашним работникам. Две организации работодателей предложили включить этот вопрос в текст преамбулы.

Содействие занятости домашних работников в профессиональных категориях, которые соответствуют их образованию и навыкам. Предложения касались создания программ подготовки для домашних работников, хотя и подчеркивалось при этом важное значение такого положения для профессионального роста домашних работников и повышения уровня их заработной платы.

В целях рационализации предлагаемых Заключений, МБТ объединило вопросы, поднятые в рамках этого Вопроса, в пункт 42. Оно не сохранило формулировку Вопроса 59 а), который, как представляется, охвачен пунктом 42 а).

ВОПРОС 60

Сотрудничество на двустороннем, региональном и международном уровнях

Почти все респонденты поддержали положение, поощряющее постоянное совершенствование защиты домашних работников на международном уровне.

Многие респонденты подчеркнули важное значение сотрудничества между направляющими и принимающими государствами, в то время как некоторые другие респонденты предлагали развивать сотрудничество в более общем плане на двусторонней, региональной или международной основе, или между государствами-членами, имеющими сходные культурные и языковые традиции. Предлагаемые меры включали обмен информацией, распространение передовых методов по вопросам регулирования миграции (устранение чрезмерных препятствий на пути развития международной мобильности, мониторинг миграционных потоков, согласование миграционного законодательства, вопросы репатриации, равного обращения между трудящимися-мигрантами и национальными работниками, придание официального статуса трудящимся-мигрантам, не имеющим документов); укрепление инспекции труда, правовое сотрудничество в целях предупреждения принудительного труда, незаконного оборота людей и злоупотреблений, поддержание прав на социальное обеспечение, в частности за счет заключения взаимных договоренностей по социальному обеспечению; и осуществление контроля за набором персонала и за агентствами занятости. Дополнительные возможные области сотрудничества включали механизмы разрешения споров; программы обучения и профессиональной подготовки; и ликвидацию злоупотреблений в рамках систем поручительства. Некоторые респонденты выступили за то, чтобы сотрудничество было сосредоточено на общих вопросах, таких как политика в области занятости, вместо рассмотрения конкретных мер, касающихся домашних работников.

МБТ включило в пункт 43 предлагаемых Заключений, в качестве примера, ссылку на различные упомянутые в ответах области, в которых может осуществляться сотрудничество.

ВОПРОС 61

Особенности национального законодательства или практики, способствующие возникновению трудностей в практическом применении актов

Основными препятствиями на пути к практическому применению актов, по мнению правительств и организаций работников, являются: ограничения на проведение инспекции труда на рабочем месте/в домашних хозяйствах в силу принципа неприкосновенности жилища; трудности в обеспечении равного обращения для домашних работников по сравнению с другими работниками в отношении безопасности и гигиены труда; обеспечение на практике права на проведение коллективных переговоров для домашних работников; различные национальные экономические, социально-культурные, политические и религиозные реалии; исключение домашнего труда из сферы защиты трудового права; и то обстоятельство, что в некоторых странах домашний труд является весьма небольшим сектором. Некоторые респонденты упомянули

о трудностях, связанных с установлением рабочего времени, периодов отдыха и периодов в режиме ожидания работы для домашних работников; исключении домашних работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, из положений трудового законодательства и сферы действия систем социального обеспечения; дискриминации в области заработной платы и дискриминации по национальному признаку; и высокой доли неформальной занятости среди домашних работников. Ряд правительств сослались на трудности в обеспечении единообразных норм в различных провинциях или территориях государств с федеративным устройством, в связи с различными юрисдикциями или в различных штатах одной и той же страны из-за различного экономического положения или уровня развития. Одна организация работодателей заявила, что акт, который будет сосредоточен только на основополагающих принципах, существенным образом снизит препятствия на пути к его осуществлению.

ВОПРОС 62

Вопросы, относящиеся к регулированию на федеральном уровне или на уровне субъектов федерации

На этот вопрос ответили лишь несколько респондентов, учитывая, что немногие государства имеют федеративное устройство. Из этих ответов респонденты из государств-членов согласились с тем, что этот вопрос должен находиться в ведении федеральных властей (Бразилия, Мексика и Малайзия), в то время как другие государства указали, что этот вопрос можно регулировать как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации. Последние включают уровень провинций, территорий и муниципалитетов в Канаде; общины и регионы в Бельгии; штаты в США, Австрии и Индии; штаты и территории в Австралии; регионы и кантоны в Швейцарии; и провинции в Пакистане. В Российской Федерации субъекты Федерации могут принимать свои собственные законы и нормы для улучшения положения работников в пределах своих ресурсов.

ВОПРОС 63

Другие относящиеся к данной теме проблемы, не охваченные настоящим вопросником, которые следует учитывать

Некоторые респонденты подчеркнули необходимость освещения сферы охвата этого акта или актов, либо уделения пристального внимания конкретным группам работников, таким как самозанятые работники, молодые работники и работники-инвалиды, физические лица, независимо от периода действия их контракта, не получающие заработную плату дети или супруги, выполняющие бесплатно работу для работодателя своего супруга, а также работники с несколькими работодателями. Многие респонденты подчеркнули необходимость содействия укреплению гендерного равенства, поскольку домашний труд выполняется, в основном, женщинами. В то же время, некоторые респонденты подняли вопрос о том, можно ли считать дискриминационной практикой, когда в сфере домашнего труда предпочтение отдается занятости женщин в сравнении с мужчинами. По мнению двух респондентов, вопросник в большей степени отвечает интересам работников, в то время как традиции и убеждения семьи работодателя или обязанность работника защищать жилище не рассматриваются.

Многие респонденты предложили дополнительно подумать о содействии формированию профсоюзов домашних работников или о защите трудовых мигрантов, особенно за счет предотвращения их эксплуатации (в частности, дипломатическим персоналом) и торговли людьми. Другие респонденты выступили за более широкую политическую согласованность действий между министерствами труда и министерствами внутренних дел в отношении домашних работников-мигрантов. Ряд респондентов предложили сократить масштабы неформального домашнего труда, рассмотрев такие системы как бельгийская система «сертификатов за оказание услуги» или предлагая налоговые стимулы работодателям. Другие респонденты упомянули о необходимости добавить конкретные положения о праздничных днях; о социальном обеспечении; об ответственности работодателей и посредников; об учебных отпусках; и о наказаниях за нарушение прав.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Ниже следуют предлагаемые Заключение, которые были подготовлены на основе полученных ответов, которые были обобщены и прокомментированы в настоящем докладе. Они были составлены в обычной форме и предназначены для того, чтобы служить основой для обсуждения Международной конференцией труда четвертого пункта повестки дня ее 99-й сессии (2010 г.).

Некоторые различия в формулировках между предлагаемыми Заключениеми и вопросом МБТ в комментариях МБТ не объясняются. Эти различия вызваны необходимостью обеспечения согласования между вариантами текста на различных языках, а также как можно большего соответствия с терминологией, использованной в существующих документах.

А. Форма актов

1. Международная конференция труда должна принять нормы, касающиеся достойного труда для домашних работников.
2. Эти нормы должны иметь форму конвенции, дополненной рекомендацией.

В. Определения

3. Для целей настоящих норм,
 - a) термин «домашний труд» должен означать работу, выполняемую в рамках трудового правоотношения и в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств;
 - b) термин «домашний работник» должен означать любое лицо, занимающееся домашним трудом за вознаграждение.

С. Предлагаемые Заключение с целью принятия конвенции

4. Конвенция должна включать преамбулу, сформулированную следующим образом:
 - a) памятуя об обязательстве Международной организации труда содействовать обеспечению достойного труда для всех;
 - b) принимая во внимание, что домашний труд по-прежнему недооценивается и остается незаметным и выполняется, в основном, женщинами, многие из которых являются мигрантами или членами традиционно обездоленных общин и поэтому особенно уязвимы к нарушениям основных прав человека и к дискриминации в отношении занятости и условий труда;
 - c) признавая значительный вклад домашних работников в глобальную экономику, включая расширение возможностей в отношении оплачиваемой занятости для работников с семейными обязанностями;
 - d) напоминая, что международные трудовые конвенции и рекомендации распространяются на всех работников, включая домашних работников, если не предусмотрено иное;

- e) признавая особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает целесообразным дополнение общих норм нормами, специально предназначенными для домашних работников, чтобы позволить им в полной мере пользоваться своими правами;
- f) напоминая о других соответствующих международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

5. 1) Конвенция должна применяться ко всем домашним работникам при условии, что государство-член, которое ее ратифицировало, после проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности с организациями, представляющими интересы домашних работников и их работодателей там, где такие организации существуют, может исключить, полностью или частично, из сферы ее применения ограниченные категории работников в тех случаях, когда применение указанной конвенции к таким работникам может привести к возникновению существенных проблем.

2) Каждое государство-член, которое использует возможность, предусмотренную в предыдущем пункте, в своем первом докладе о применении положений конвенции в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, должно указать любую конкретную категорию работников, исключенную таким образом, а также причины для такого исключения, и в последующих докладах сообщать о любых мерах, которые могут быть предприняты с целью расширения сферы применения этой конвенции в отношении соответствующих работников.

6. Каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались основополагающими принципами и правами в сфере труда, включая, в частности:

- a) свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) эффективное упразднение детского труда; и
- d) ликвидацию дискриминации в области труда и занятий.

7. 1) Каждое государство-член должно установить минимальный возраст для приема на работу для домашних работников, который не должен быть ниже возраста, установленного национальными законами и нормативно-правовыми актами для наемных работников в целом.

2) Там, где в соответствии с национальными законами и нормативно-правовыми актами домашний труд квалифицируется в качестве работы, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, вероятно, представляет угрозу для здоровья, безопасности или нравственности молодых людей, минимальный возраст должен составлять не менее 18 лет.

8. Каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники имели справедливые условия занятости, а также достойные условия труда, а там где это применимо – и достойные условия жизни, когда соблюдается неприкосновенность частной жизни работника.

9. Должны быть приняты эффективные меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были проинформированы надлежащим и понятным образом об их условиях занятости, в частности, о:

- a) фамилии и адресе работодателя;
- b) типе работы, которую предстоит выполнять;
- c) размере вознаграждения, методе исчисления и периодичности выплаты;

- d) нормальной продолжительности рабочего времени;
- e) продолжительности действия контракта;
- f) обеспечении питанием и жильем, если они предоставляются;
- g) продолжительности испытательного срока, если он предусмотрен; и
- h) условиях репатриации, если она обеспечивается.

10. Каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались эффективной защитой от всех форм злоупотреблений и домогательств.

11. Каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники:

- a) имели возможность свободно обсуждать со своим работодателем вопрос о своем проживании в домашнем хозяйстве;
- b) не были обязаны оставаться или проводить время в домашнем хозяйстве в периоды ежедневного и еженедельного отдыха или ежегодных отпусков; и
- c) имели право иметь в своем распоряжении проездные документы и удостоверения личности.

12. 1) Каждое государство-член должно принять меры для обеспечения того, чтобы положения о нормальной продолжительности рабочего времени, компенсации за сверхурочную работу, периодах ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусках домашних работников были бы не менее благоприятными, чем положения, применяемые в отношении других наемных работников.

2) Периоды еженедельного отдыха должны быть не менее 24 последовательных часов в течение каждого периода продолжительностью в семь дней.

3) Периоды, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства для того, чтобы реагировать на возможные вызовы, необходимо считать рабочим временем, определяемым в соответствии с национальными законами или нормативно-правовыми актами, коллективными договорами или любыми другими средствами, совместимыми с национальной практикой.

13. Каждое государство-член должно принять меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были охвачены положениями о минимальной заработной плате там, где такие положения действуют, и чтобы размеры вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола.

14. 1) Заработная плата домашних работников должна выплачиваться непосредственно им только посредством законных средств платежа и не реже одного раза в месяц.

2) Национальными законами или нормативно-правовыми актами, коллективными договорами или арбитражными решениями в исключительных случаях может предусматриваться возможность выплаты ограниченной части заработка домашних работников в форме пособий натурой на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются в отношении других категорий наемных работников только в случае, если принимаются меры для обеспечения того, чтобы такие пособия были пригодными для личного пользования и личной выгоды работника и чтобы такие пособия были справедливыми и разумными.

15. 1) Каждое государство-член должно принять меры, с должным учетом характерных особенностей домашнего труда, для обеспечения того, чтобы домашние работники находились в условиях, не менее благоприятных, чем другие наемные работники в отношении:

- a) безопасности и гигиены труда; и
- b) гарантий социального обеспечения, включая уважение прав матери и ребенка.

2) Меры, упомянутые в пункте 1 выше, могут применяться постепенно.

16. 1) Национальные законы и нормативно-правовые акты должны содержать требования о том, чтобы домашние работники-мигранты получали контракт в письменном виде, содержащий минимальные условия занятости, которые должны быть согласованы до пересечения национальных границ.

2) Каждое государство-член должно указать, посредством ссылок на законы и нормативно-правовые акты или других мер, условия, в соответствии с которыми домашние работники имеют право на репатриацию по истечении или прекращении трудового договора.

3) Государства-члены должны сотрудничать друг с другом для обеспечения эффективной защиты прав домашних работников-мигрантов в соответствии с настоящей конвенцией.

17. Каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники имели беспрепятственный и широкий доступ к эффективным процедурам разрешения споров.

18. Каждое государство-член должно внедрять механизмы, которые приспособлены к особым условиям домашнего труда для обеспечения соблюдения национального законодательства и нормативно-правовых актов, распространяющихся на домашних работников.

19. Каждое государство-член должно принимать меры для обеспечения того, чтобы домашним работникам, особенно домашним работникам-мигрантам, набранным или трудоустроенным агентствами занятости, предоставлялась эффективная защита от злоупотреблений.

20. 1) Положения настоящей конвенции должны осуществляться посредством законов, нормативно-правовых актов, коллективных договоров или иных мер, соответствующих национальной практике, путем более широкого применения или адаптации существующих мер с целью охвата домашних работников или разработки конкретных мер для домашних работников.

2) В процессе принятия таких законов, нормативно-правовых актов, коллективных договоров или иных мер каждое государство-член должно проводить консультации с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников и их работодателей там, где такие организации существуют.

21. Конвенция не должна затрагивать более благоприятных положений, применяемых к домашним работникам в соответствии с другими международными трудовыми конвенциями.

D. Предлагаемые Заключение с целью принятия рекомендации

22. Рекомендация должна включать преамбулу, в которой указывается, что положения рекомендации следует рассматривать совместно с положениями конвенции.

23. Принимая меры для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались правом на свободу объединения и эффективным признанием права на ведение коллективных переговоров, государства-члены должны:

- a) определить и устранить любые законодательные или административные ограничения или другие препятствия на пути осуществления права домашних работников создавать свои собственные организации или вступать в организации работников по своему выбору, а также права организаций домашних работников вступать в профсоюзные федерации или конфедерации; и

- b) принимать или поддерживать меры по укреплению потенциала организаций домашних работников в отношении действенной защиты интересов своих членов.

24. Принимая меры по обеспечению устранения дискриминации в отношении труда и занятий, государства-члены должны, в частности, гарантировать, что при проведении связанных с работой медицинских обследований соблюдается принцип конфиденциальности личных данных и неприкосновенности частной жизни домашних работников и не допускается какая-либо дискриминация, имеющая отношение к таким обследованиям.

25. При регулировании условий труда и жизни, государства-члены должны уделять особое внимание потребностям молодых домашних работников, определенным законами и нормативно-правовыми актами, включая соблюдение режима рабочего времени и ограничения в отношении выполнения некоторых видов домашней работы.

26. 1) Условия занятости должны быть представлены в письменном виде и, в случае необходимости, следует оказывать надлежащую помощь для обеспечения того, чтобы домашний работник понимал их содержание.

2) Условия занятости должны включать, в дополнение к данным, предусмотренным в пункте 9 выше, следующие сведения:

- a) дату начала занятости;
- b) подробный перечень обязанностей;
- c) ежегодный оплачиваемый отпуск;
- d) ежедневные и еженедельные периоды отдыха;
- e) отпуск по болезни и другие виды отпуска по уходу за больными;
- f) размер оплаты за сверхурочный труд;
- g) любые другие виды оплаты наличными, на которые имеет право домашний работник;
- h) любые пособия и льготы, предоставляемые в натуральном выражении, и их денежная стоимость;
- i) подробные данные о предоставляемом жилье;
- j) любые разрешенные вычеты из заработной платы работника;
- k) срок уведомления, необходимый для прекращения действия контракта.

3) Государства-члены должны предусмотреть типовой контракт для домашнего труда на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников и их работодателей там, где такие организации существуют.

27. 1) Рабочее время и сверхурочное время должны точно подсчитываться и регистрироваться, и к этой информации домашний работник должен иметь свободный доступ.

2) Государства-члены должны предусмотреть разработку практического руководства в этой области на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников и их работодателей там, где такие организации существуют.

28. В отношении периодов, когда домашние работники не могут свободно распоряжаться временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства для того, чтобы реагировать на возможные вызовы со стороны работодателя (которые принято называть периодами в режиме ожидания или работой по вызову), национальные законы и нормативно-правовые акты или коллективные договоры должны регулировать:

- a) максимальное количество часов в неделю, месяц или год, в течение которых работодатель может потребовать от домашнего работника находиться в режиме ожидания;
- b) компенсационный период отдыха, на который имеет право домашний работник в том случае, если период в режиме ожидания нарушает нормальный период отдыха; и
- c) размеры, в которых периоды в режиме ожидания работы должны оплачиваться.

29. Государства-члены должны рассмотреть конкретные меры, включая выплату надлежащей финансовой компенсации, для домашних работников, которые должны выполнять свои обязанности в ночное время, с учетом ограничений и последствий, связанных с ночным трудом.

30. Государства-члены должны рассмотреть меры для обеспечения того, чтобы домашние работники имели право на подходящие периоды отдыха в течение рабочего дня, позволяющие им принимать пищу и делать перерывы.

31. День для еженедельного отдыха должен быть фиксированным днем в течение каждого периода продолжительностью в семь дней, который следует определять по соглашению сторон, с учетом требований специфики домашнего труда и культурных и религиозных потребностей и социальных нужд домашних работников.

32. В национальных законах и нормативно-правовых актах или коллективных договорах необходимо определить основания, по которым можно требовать от домашних работников трудиться в ежедневные и еженедельные периоды отдыха, и предусмотреть адекватные периоды компенсационного отдыха, независимо от предоставления любой финансовой компенсации.

33. Время, потраченное домашними работниками на сопровождение членов домашнего хозяйства в течение каникул, не следует считать частью их ежегодного отпуска.

34. Когда в исключительных случаях предусматривается возможность выплаты ограниченной части заработной платы в виде пособий в натуральном выражении, государства-члены должны рассмотреть вопрос о:

- a) установлении общего предела для размеров части заработной платы, которая может быть выплачена натурой с тем, чтобы чрезмерно не уменьшать сумму оплаты труда наличными, которые необходимы для обеспечения средств к существованию домашних работников и их семей;
- b) исчислении стоимости наличными пособий в натуральном выражении, исходя из объективных критериев, таких как рыночная стоимость, себестоимость или цены, установленные органами государственной власти, в зависимости от ситуации;
- c) ограничении пособий в натуральном выражении пособиями, которые, безусловно, являются необходимыми для личного пользования и личной выгоды домашнего работника, такими как питание и жилье; и
- d) запрещении пособий в натуральном выражении, которые непосредственно связаны с выполнением трудовых обязанностей, таких как форменная одежда, инструменты или защитное снаряжение.

35. 1) Домашним работникам следует предоставлять во время каждой выдачи заработной платы доступную для понимания письменную ведомость о причитающихся и произведенных платежах и о конкретной сумме и цели любых вычетов, которые могли быть произведены.

2) По завершении занятости любые не поступившие платежи должны быть безотлагательно осуществлены.

36. Государства-члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники находились в не менее благоприятных условиях, чем те, в которых находятся другие наемные работники в отношении защиты исков работников в случае неплатежеспособности или смерти работодателя.

37. В тех случаях, когда предоставляется жилье и питание, они, с учетом национальных условий, должны:

- a) состоять из отдельной изолированной комнаты, обставленной соответствующей мебелью, оснащенной надлежащими средствами вентиляции и оборудованной замком, ключи от которого передаются домашнему работнику;
- b) иметь доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим удобствам, совмещенным или изолированным;
- c) иметь надлежащее освещение, а также отопление или кондиционирование воздуха, в зависимости от преобладающих условий в пределах домашнего хозяйства; и
- d) включать питание хорошего качества и в достаточном количестве, приспособленное к культурным и религиозным потребностям соответствующего домашнего работника, если таковые имеются.

38. По завершении занятости по причинам, не связанным с серьезными нарушениями дисциплины, проживающие по месту службы домашние работники должны получить уведомление, направляемое за достаточно продолжительный период времени, и разумный период свободного оплачиваемого времени, чтобы они могли найти новую работу и жилье.

39. Государства-члены должны принимать меры для того, чтобы:

- a) выявлять, смягчать и предупреждать профессиональные риски, присущие домашнему труду;
- b) устанавливать процедуры для сбора и опубликования статистических данных о безопасности и гигиене труда в отношении домашнего труда;
- c) проводить консультации по вопросам безопасности и гигиены труда, включая эргономические аспекты и защитное снаряжение; и
- d) разрабатывать учебные программы и распространять руководства о требованиях в области безопасности и гигиены труда, характерных для домашней работы.

40. Государства-члены должны рассмотреть вопрос о средствах, предназначенных для облегчения процедуры уплаты взносов в систему социального обеспечения работодателями, включая процедуры в отношении домашних работников, работающих для нескольких работодателей, например, с помощью системы упрощенных платежей.

41. 1) Государства-члены должны рассмотреть вопрос о принятии дополнительных мер с целью обеспечения действенной защиты прав домашних работников-мигрантов, таких как:

- a) создание системы организации посещений домашних хозяйств, в которых будут работать домашние работники-мигранты;
- b) развитие сети безопасного жилья в чрезвычайных ситуациях; и
- c) предоставление достоверной информации на языках, которые понятны соответствующим работникам.

2) Государства-члены, которые являются странами происхождения домашних работников-мигрантов, должны оказывать помощь в обеспечении эффективной защиты их прав, информируя домашних работников-мигрантов об их правах до отъезда, создавая фонды правовой помощи, социальные службы и специализированные консульские службы, а также посредством принятия любых других надлежащих мер.

42. Государства-члены должны разработать, на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников и их работодателей там, где такие организации существуют, политику и программы в целях:

- a) стимулирования непрерывного развития навыков и квалификации домашних работников, включая, в соответствующих случаях, обучение грамоте с тем, чтобы обеспечить их продвижение по службе и расширить их возможности трудоустройства.
- b) установления равновесия между трудовой и личной жизнью домашних работников; и
- c) обеспечения того, чтобы проблемы и права домашних работников учитывались в контексте более общих усилий, направленных на сочетание трудовых и семейных обязанностей.

43. Государства-члены должны сотрудничать на двухстороннем, региональном и глобальном уровнях с целью усиления защиты домашних работников, особенно в отношении вопросов, связанных с социальным обеспечением, мониторингом деятельности частных агентств занятости, предотвращением принудительного труда и торговли людьми, распространением информации о передовом опыте и сбором статистических данных о домашнем труде.