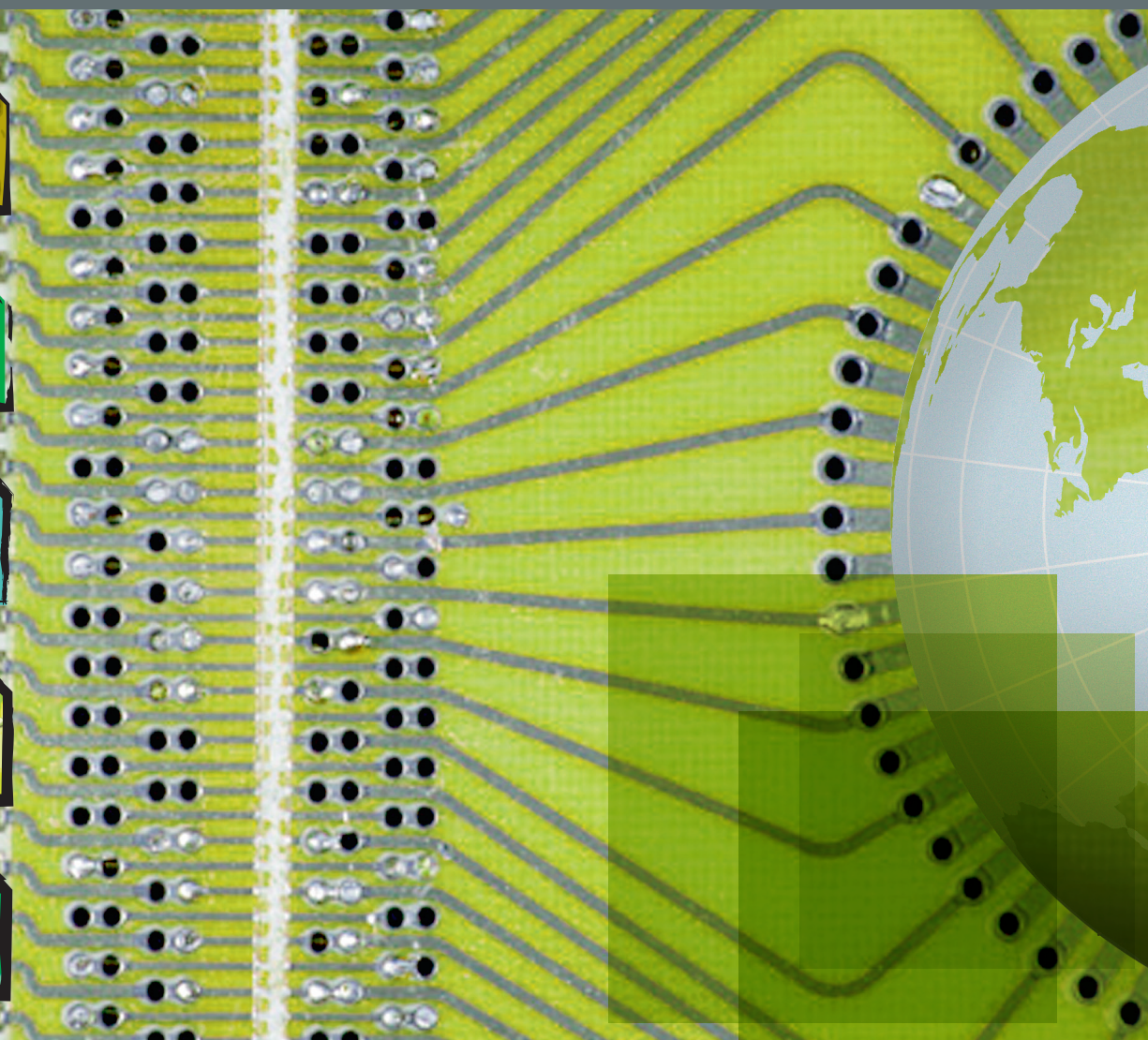




国际劳工局
日内瓦

有效保护家政工人： 为制定劳动法提供的指导



有效保护家政工人： 为制定劳动法提供的指导

国际劳工局·日内瓦

版权 © 国际劳工组织 [2012]

2012 年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

有效保护家政工人——为制定劳动法提供的指导 / 国际劳工局，工作条件与就业司，工作条件与就业项目，产业和就业关系司——日内瓦，2012

第 1 版

ISBN: 978-92-2-525275-3 (印刷版);

978-92-2-525276-0 (网络版)

国际劳工局，工作条件与就业司，工作条件与就业项目，产业和就业关系司

家政工 / 家政工作 / 劳动合同 / 工作条件 / 生活条件 / 工资 / 工时 / 劳动关系 / 聘用 / 移民工人 / 童工 / 国际劳工组织扮演的角色 / 国际劳工组织公约 / 国际劳工组织建议书 / 劳动立法 / 评论

13.01.6

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷



目 录

前言	ix
关于本书	xi
1. 规范家政工作 背景和原理	1
1.1 家政工人的体面劳动：包容性劳动法案例	1
1.2 体面劳动的特征	3
1.3 国际劳工标准的角色	4
1.4 家政工人公约，2011（189 号）和建议书（201 号）	6
2. 准备为家政工人制定劳动法	9
2.1 初步考虑	9
2.2 劳动法的定义和实施范围	11
3. 确定聘用关系	15
3.1 书面合同或聘用细则	16
3.2 合同范本	20
3.3 移民家政工人	20
4. 工作中的基本原则和权力	25
4.1 结社自由和集体谈判的权力	26
4.1.1 确保有效的法律范围	26
4.1.2 推动集体谈判	27
4.2 消除强迫劳动	28
4.3 消除童工	31
4.3.1 设定从事家政工作的最低年龄	32
4.3.2 禁止儿童参加危险性工作	34
4.4 消除就业和职业歧视	35
4.4.1 包容性反歧视和平等法	36
4.4.2 性骚扰和其他基于歧视的骚扰	37
4.4.3 孕期歧视	38

5. 虐待，骚扰和暴力	41
6. 生活条件	45
7. 工作时间	49
7.1 正常工作时间	50
7.2 加班	51
7.2.1 加班的数量限制	51
7.2.2 补偿	53
7.2.3 记录	53
7.3 休息时间	54
7.3.1 每天和每周的休息时间	54
7.3.2 休息时间	57
7.4 晚班	59
7.4.1 晚班绩效的限制	59
7.4.2 补偿	60
7.5 辅助工作	61
7.6 休假	64
7.6.1 带薪年假	64
7.6.2 公共假期	67
7.6.3 病假	69
7.6.4 产假	70
7.6.5 其他类型的个人休假	72
8. 福利待遇	73
8.1 最低工资范围	73
8.2 工资保护	76
8.2.1 定期、直接和全额支付	77
8.2.2 实物支付	78
8.2.3 扣减	81
8.2.4 工资结算	84
9. 保护儿童家政工	87
9.1 一般性规定	88
9.2 合同要求	89

9.3 工作时间限制	90
9.4 限制从事高危险性工作	92
9.5 就业登记和记录	92
10. 通过私人职业机构的录用和安置	95
11. 确保执行	97
附件 1 :	
有关国家法律法规的参考列表	103
附件 2 :	
工具和刊物	109
刊物和文件	109
国际劳工组织数据库和工具	109
附件 3:	
国际劳工组织关于家政工人的规定	
189 号公约	111
201 号建议书	118



前言

2011年6月，国际劳工组织国际劳工大会通过了第189号关于家政工人的公约及其补充的第201号建议书。这是国际劳工组织第一次针对这个以女性为主的特殊群体形成的国际劳工标准。

这些公约和建议书具有历史意义，通过设立措施和原则框架加强国家立法、政策和机构建设，成为促进和保护家政工权利的新的发展动力。

劳动法是确保有效保护家政工的重要手段。劳动法对家政工人的保护方面往往比较薄弱甚至缺失，但有些国家在这个领域采取了立法方面的手段。本指导书旨在介绍各国在解决与第189号公约和第201号建议书相关的问题时实施的国家法律。希望有助于为国际劳工组织成员国和其他利益相关者提供有益信息，用于推进本国在保护家政工权利方面进行的法律改革。

本书是劳工局“工作条件和就业司”和“产业和就业关系司”合作的成果。执笔人为工作条件和就业司马丁·奥尔兹、产业和就业关系司安吉莉卡·姆勒以及从美国国家劳动关系委员会借调到国际劳工组织工作的理查德·普里兹。

穆萨·乌马鲁

产业和就业关系司主任

菲利普·马卡顿

工作条件和就业司主任



关于本书

本书旨在帮助那些正在为保护家政工人权利而修改或制定劳动法律法规的人，包括立法者、劳动部门官员、工人或雇主代表及相关技术人员和法律顾问。

劳动立法涉及到产业关系的很多方面。本书主要涉及：法律定义和范围、书面合同或就业协定、工作中的基本原则和权利、反对剥削、骚扰和暴力、生活条件、工作时间和福利、保护青年工人。而且，本书也为规范职介机构和建立实施机制提供了一个入门点。¹

本书按主题编排。每个主题部分包括：

- 建立法定标准和规范产业关系的基本原因
- 第 189 号促进家政工人体面劳动公约和第 201 号建议书中的相关规定
- 有关国家法律法规的例子，证明有些国家如何解决家政工问题

本书并不追求大而全的介绍，也不意味着文中举例的国家法律在各方面都具有示范性或者完全符合国际劳工标准。事实上，它只是力图参与者在设计国家法律时可以借鉴其他国家的立法经验。文中举例的法律规定仅为提供信息使用，无意于取代对原文文本进行的磋商（见附件 2）。这特别适用于原文不是英语的那些法律法规，有些资料来自政府渠道，有些则是国际劳工组织直接翻译而来的。

本指导书可与其他国际劳工组织工具和信息数据共同使用（见附件

.....
¹ 本书不涉及职业安全与卫生问题。尽管会涉及到私人职业中介机构规范的有些问题，并不会全面阐述这些问题。

3)。希望参考本书涉及法律条文原始文本的用户可通过国际劳工组织数据库查阅这些法律法规，有些是本国语言，有些已翻译成英语。（注 2：在国际劳工组织数据库中，关于家政工就业的法律法规可通过关键词—家政工查阅。针对一般性工人（包括家政工）的立法，可根据相应主题查阅）。²

附件 3 中有第 189 号公约和第 201 号建议书的全文。法语、西班牙语、阿拉伯语、德语、俄语和中文版本可在国际劳工组织数据库中查阅。

.....
2 关于家政工的专门立法可以在数据库中通过搜索“家政工”主题查阅。对一般性立法同样适用于家政工的情况，可通过查阅相关主题得到。



1. 规范家政工行业： 背景和基本原因

1.1. 家政工人的体面劳动：包容性劳动法的例子³

家政工作是最古老的工种之一。家政工人可以做饭、打扫、照顾老弱病残，在多数社会，这些工作传统上由妇女承担并且拿不到报酬。然而家政工作也包括园艺、私人驾驶或提供保安服务，这些经常是由男性承担。

在发展中国家和发达国家一样，家政工行业吸纳大量人员就业，他们中多数由于教育水平低很少有其他就业机会，属于社会贫困群体。⁴在许多国家，家政工在很大程度上，甚至是全部由外来移民承担，其中以妇女为主。他们离开故土，就是为了赚更多的钱养活自己的家人。

根据国际劳工组织最近的全球和地区统计，超过 15 岁的就业人口中，至少有 5260 万人以从事家政工作为主。这一数字占全球就业人数的 3.6%。女性占家政工人的绝大多数：共 4360 万或总数的 83% 为女性。家政工是女性就业的重要渠道，占女性就业总人口的 7.5%。⁵ 这些数字是基于官方统计数字得出的，这意味着从事家政工的实际人员数量更大。现有数据表明，家政工是正在增长的行业。

随着女性越来越多的参加工作，随着工作强度的加大，以及缺乏有

.....
³ 体面劳动的定义已由国际劳工组织提出并得到了国际社会的认可。即：男性和女性在自由、安全、公正和有尊严的条件下从事的生产性劳动。体面劳动是生产性劳动，劳动者应得到合理收入；它保障工作场所的安全，为劳动者和其家人提供社会保护；提供个人发展机会并有助于融入社会；给人们表达关切的自由；对有关自身生活的决定有参与决策的权利；确保平等机会和平等待遇。国际劳工组织：《就业主流化和体面劳动工具箱》。（日内瓦，2007）。

⁴ 国际劳工组织：《家政工委员会报告》，第 12 条临时记录。2010 年第 99 次国际劳工大会。204-211 段。

⁵ 国际劳工组织：《全球和地区家政工统计》；第 4 号家政工政策纪要（2011 年，日内瓦）。

效的社会政策以维护工作和家庭生活的平衡，许多发达和发展中国家都越来越需要家政工作。然而家政工作的价值往往被低估，相关的监管工作也很不得力，缺乏体面的劳动条件，这也是非正规工作的一个显著特征。因此，家政工人使得其他人，特别是女性可以参与到生产性的正规工作中。然而，她们自己却往往得不到必要的权力和保护，因而不能确保体面的工作条件。

家政工作在非正规就业领域的增强，主要是由于家政工作本身的性质，它主要是在各家庭中完成，往往缺乏共事的人，通常也没有书面合同或其他外部监管。由于家政工作总是被视为“生产性”劳动力市场之外的活动，它总是直接或间接的被排斥在劳动和就业法之外⁶。然而在家庭之外从事类似工作，却获得不同待遇。

正如国际劳工大会所指出的，“对于那些法律范围或框架之外的工作，要实现体面劳动会面临很大挑战。”⁷ 因为，立法和规章是消除家政工作中非正规就业的消极因素的重要工具，也在确保家政工作提供就业机会的同时，得以实现体面劳动。将劳动法扩展到家政工领域，是使其纳入正规经济的重要途径。⁸ 其他领域的法律，如民法、刑法或人权法也会为家政工人提供保护，却不能取代针对工作条件和社会保护的专门立法。

规范家政工作的劳动法对家政工和其雇主同样重要。它是建立和规范劳动关系的基础。家政工劳动法对雇佣双方都提出了要求，降低了交易成本，并使双方的权利达到制约平衡。法定的权益可以使家政工享有与其他工人同等的最低待遇，并且具有强制执行性。从公共政策的角度来看，把处在劣势的家政工纳入劳动法的保护范围，对实现整个社会的体面劳动，具有重大意义。

家政工大多数为女性和移民工人。将其纳入劳动法保护范围，既是性别平等问题，也是法律面前人人平等的问题，这是基本人权。正如联

6 见国际劳工组织：家政工人体面劳动，报告 IV（1），2010 年日内瓦，第 99 届国际劳工大会；和国际劳工组织：关键劳动条件法规定的家政工人范围，家政工人政策摘要第 5 号（2011 年日内瓦）。

7 国际劳工组织：关于体面劳动和非正规经济决议书：于 2002 年第 90 届国际劳工大会通过，第二段。

8 引自国际劳工组织：提高劳动法对非正规经济的保护范围：国际劳工组织非正规经济监督委员会（2010 年发表于日内瓦）第 68-69 页。

联合国经济、社会和文化事务委员会指出的：“家政工应和其他工人一样受到法律保护。”⁹

1.2. 家政工的特点

既然大多数家政工人为女性，要解决这一领域体面劳动缺陷问题，要求劳动法改革特别关注女性家政工问题和她们的工作环境。其中需要特别关注的是反对虐待、暴力、骚扰、基于性别的工资歧视、产假保护以及采取措施平衡工作和家庭责任。

国际劳工组织鼓励成员国采用当代立法起草技术，强调在法律条文中使用性别中立的术语。这就从政策的角度做出榜样，抵制歧视性的语言和行为。在法律实施过程中同样有必要使用性别中立语言以确保法律面前人人平等。¹⁰

在许多国家，家政工很大程度上是由移民工人担任，他们通常要居住在雇主家里（所谓住家家政工）。在本国工作的家政工也可能需要“住家”。这种“住家”的安排，会带来很多问题，包括如何确保体面的生活条件、透明和公正的工作时间以及行动和通讯自由。

家政工和家庭成员的近距离接触使得他们被虐待和骚扰的风险度大大提高。对住家家政工尤其如此，因为他们全部时间都待在雇主家里。对移民家政工来说，他们在所在国的合法身份与其雇佣关系密不可分，对雇主的依赖程度更高。

根据国际劳工组织统计，2008 年至少有 1550 万¹¹ 5 至 17 岁的儿童从事家政工¹²。通过法律规范家政工行业和反对童工的工作是相辅相成的。不过，许多从事家政工的儿童（18 岁以下人员）并没有计入童工范围。（请看 4.3）。法律应该做出规定禁止童工，也应该做出规定确保最低工作年

.....
9 联合国经济、社会和文化权利委员会：工作的权利，第 18 号一般性讨论关于第 6 条的“国际经济、社会和文化权利公约”。公约已被 160 个国家批准。

10 第 10 章给出了几个向性别中立术语转变的例子，国际劳工组织立法指导中的起草规则，网站见于：<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>。

11 根据第 182 号禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约，儿童指的是 18 岁以下人员。

12 这一数据是由国际劳工组织童工数据信息和监管项目提供的。

龄之上的青年家政工的权利。（请看第 9 章）。

在很多国家，家政工的雇主都是个体的家庭成员，他们不像其他雇主一样擅长处理法律和法规事务。因此，应以尽可能浅显易懂的方式起草这方面的法律，并采取措施加大宣传力度。工人同样会因此受益，因为许多情况下，他们并不清楚用以保护他们权益的法律法规。

最后，需要调整法律实施的机制和方法使之适应于家政工领域。违规预防、有效援助、申诉程序及其他保护受害者权益的措施，对所有家政工都非常重要，特别是涉及到移民身份的住家家政工。

1.3. 国家劳工标准的角色

国际劳工标准，也就是国际劳工组织的公约和建议书，在为家政工设计劳动法方面，扮演着重要的角色。这些工具为家政工领域的法律法规制定提供了权威性指导。如果公约被成员国批准，它对该国就具有法律效力。国际劳工标准是由国际劳工大会起草和通过的，国际劳工大会是政府、工人和雇主三方机制，是国际劳动大会主要的决策机构。¹³

2011 年 6 月，国际劳工大会通过了关于家政工体面劳动公约及其补充建议书，即“家政工公约（189 号）和建议书（201 号），2011 年”。尽管这两个文件包含对家政工的具体标准和最低保护，除非另作约定，其他国际劳工标准同样适用于家政工。¹⁴

有八个核心公约，几乎每个成员国都已予以批准，解决了工作中的基本原则和权利：自由结社权和集体谈判权，消除强迫劳动，取消童工，反对就业歧视。承认和保护家政工人的这些基本权利可以有效地使家政工摆脱非正规就业的种种弊端，比如易受剥削和恶劣的工作条件。八个基本公约如下：

■ 结社自由和保护组织权利公约，1948 年（87 号），组织权利和集体谈判权利公约，1949 年（98 号）

.....
13 国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会和国际劳工大会标准实施委员会对批约国家发表评论和观察。

14 一些国际劳工组织公约也允许批约国将家政工排除在范围之外。

■ 强迫劳动公约，1930 年（29 号），和废除强迫劳动公约，1957 年（105 号）

■ 同酬公约，1951 年（100 号），和（就业和职业）歧视公约，1958 年（111 号）

■ 最低年龄公约，1973 年（138 号）和禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约，1999 年（182 号）

其他国际劳工组织公约也包括家政工规定有关的标准。这包括：¹⁵

■ 工资设定机制公约，1928 年（26 号）和确定最低工资公约，1970 年（131 号）；

■ 保护工资公约，1949 年（95 号）；

■ 生育保护公约，2000 年（183 号）；

■ 有家庭责任的工人公约，1981 年（156 号）；

■ 终止雇佣公约，1982 年（158 号）；

■ 私营就业机构公约，1997 年（181 号）；

■ 移民就业公约（修订版），1949 年（97 号）和移民工人公约（补充规定），1975 年（143 号）；

.....
¹⁵ 国际劳工组织公约和建议书文本可以在该组织劳动标准网页查阅，网址：<http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>.

1.4. 家政工公约，2011 年（189 号）和建议书（201 号）

国际劳工组织关于家政工体面劳动的公约和建议书的通过，体现了这个领域制定劳动规定和政策方面思路的变化，认为家政工像其他工人一样，平等的享有权利和尊严。

家政工人的体面劳动公约 2011 年（189 号）

第 3（1）条

正如公约中规定的，每个成员都应采取措施确保家政工人权利的有效促进和保护。

第 6 条

每个成员都应采取措施确保家政工人和一般的工人一样，享有公平的就业条件、体面的工作条件，如果他们住在雇主家里，要想有尊重他们隐私的体面生活条件。

家政工公约（第 189 号）和建议书（第 201 号），2011 年，是各方面全面准备的结果，包括对成员国有家政工的法律和实践进行研究¹⁶以及在 2010 年和 2011 年国际劳动大会上与三方（政府、雇主和工人）进行磋商¹⁷和会谈¹⁸。最后两个文本都达成共识并以绝对多数得以通过。¹⁹

公约和建议书列出了工人应该享有劳动和社会保护的领域，并特别关注移民家政工、住家家政工和青年家政工²⁰。公约提供了全球最低标准，而工人在其他国际劳动公约和国家法律法规下享有的更有利的标准保护不受影响。公约只是从一般意义上提供基本原则和措施，建议书则从法制、政策和实践角度为促进家政工体面劳动提供了更具体的指导。

第 189 号公约将法律和法规作为实施的关键手段。两个文件都强调了通过与工人和雇主组织进行协商的社会对话。

16 国际劳工组织：《家政工体面劳动》，报告 IV（1）

17 国际劳工组织：《家政工体面劳动》，报告 IV（2）

18 国际劳工组织：《家政工委委员会报告》，第 12 号临时记录；国际劳工组织：《家政工委委员会报告》，第 15 号临时记录；2011 年第 100 次国际劳工大会

19 国际劳工组织：21 次例会，第 30 号临时记录；2011 年第 100 次国际劳工大会

20 要全面看公约和建议书，请看国际劳工组织 2011 年出版的：《189 号公约和 201 号建议书一览》。

第 189 号公约，18 条

每个成员国都应实施公约规定，与最具代表性的工人和雇主组织进行磋商，利用法律法规、集体协议或符合各国实践的其他措施，扩展或改进现有制度使之覆盖家政工或在合适的时机为家政工制定特别措施。



2. 准备为家政工 设计劳动法

2.1. 初步考虑

尽管我们已确定要通过劳动法加强对家政工人权利的保护，在这一改革进程的不同阶段还是要认真考虑和应对。首先，要认真分析各国的家政工行业，以理解其范围、家政工人和雇主的特点和家政工的主要模式（如住家还是非住家为主）。第二，要分析现有的国家法律以明确针对农民工已经实施的法律规定。充分考虑家政工现状并找出需要加强保护的领域后，可以明确政策目标并在此基础上制定出监管计划。

对家政工的法律保护可以通过一系列监管措施实现。最常见的是，应用于家政工的国家劳动法采取条例和法令的形式。而且在一些国家，解决家政工工作条件的集体协议已经成为对家政工进行立法保护的重要手段。一些国家也通过签署双边协议或多边协议的方式保护移民家政工的权利。

尽管我们愿意将家政工纳入到一般性劳动法的范围之内，家政工的特点却要求我们对现行法律进行修正或建立补充条款，专门保护家政工权利。为保护家政工权利，一系列立法措施用于形成一个监管体系。然而，各国需要理清这些立法工具之间的关系。

例子

明确不同立法工具之间的关系

在**法国**，劳动法对家政工作作出了定义并明确了适用于家政工的条款（L7221 条），不过关于家政工的全面标准是由具有法律效力的集体协议规定的。（1999 年 11 月 24 日颁布的关于个人雇主聘用雇员的国家集体协议）。集体协议使得劳动法部分规定应用于家政工，如固定期限合同。农村地区的家政工和园艺工 / 保安由专门的国家集体协议规定，这个协议不同于 1999 年 11 月颁布的集体协议。由企业或协议聘用的家政工受一般性劳动法和行业集体协议的保护。

马里，在劳动法下于 1996 年 6 月 13 日颁布的第 96-178/P-RM 号法令规定了家政工工作条件和社会保护问题。它在第 D86-40 条提到要覆盖由一般性劳动法规定的家政工权利：

“对所有 D86-1-D86-39 条没有明确规定的事项，劳动法的规定、社会福利法的规定和相关规定仍然适用。”

2006 年，**乌拉圭**通过第 18.065 号法律，将劳动保护范围扩大到家政工领域。于 2007 年 6 月 25 日，颁布总统法令，确认了专门针对家政工就业的工作场所权利。

在**南非**，1997 年颁布的《就业基本条件法》规定了对一般性雇员的劳动权利保护，在此法律下颁布的行业决议《第 7 号行业决议》专门就家政工建立了详细全面的标准。在描述覆盖范围时，它这样规定：

“本决议规定之外的的家政工和其雇主，适用《就业基本条件法》。”

正如这些例子所显示，在家政工的监管方面没有一条唯一正确的道路。各国应结合本国国情，考虑现行法律、国家产业关系体制和相关国际劳工标准和人权法等因素。

第 189 号公约要求和倡议在家政工劳动法改革过程中，加强与工人和雇主组织，有条件的情况下，与家政工人和雇主组织的磋商和沟通。

2.2. 劳动法实施的概念和范围

189 号公约和 201 号建议书旨在保护就业关系下的家政工人。公约将家政工定义为在家庭中、为一个家庭或多个家庭服务的工人。²¹ 这些规定要求为全体家政工提供法律保护，无论他们是被谁雇佣：个人或个体家庭、企业或组织。适用于兼职和全职工人、本国公民和非本国公民、住家和非住家家政工。

尽管保护家政工的国家立法可能通过不同的法律规定来保护不同类型的工人，立法应该包括所有类型和种类的家政工。²² 为保护家政工权利，有效的立法设计必须要明确法律术语、概念和相关法律法规的范围。

要使一般性劳动法同样适用于家政工，必须确保法律方法和设计中排除那些可能会间接将家政工挡在门外的因素。例如，有些关于“雇主”或“工作场所”的定义，就可能会将家政工排除在外。²³ 如果工作条件的某些方面或对家政工的劳动保护或者特别种类的家政工，有专门的法律规定，建议不使用那些明确定义或描述具体范围的条款。

描述适用于家政工的实施范围的法律定义和规定，其具体程度取决于不同背景。在定义家政工、家政工人或家政工雇佣关系时，其规定取决于不同因素，包括：

- 工作地点（家庭）或服务受益人（家庭成员）；
- 工作任务的性质和种类（一般性描述或者通过列出一个关于工作任务或职业的单子）；
- 家政工不生产利润的性质（对其服务家庭没有产出或直接利润）；

.....
21 请看 189 号公约第 1 条。这里提到“在或为”家庭服务，是考虑到有些家政工作可能在家庭场所之外发生，如送孩子上学等。后面提到为一个或多个家庭服务，意思是可能有时服务对象为多个雇主或为机构服务。

22 189 号公约第 1 (0) 条规定：只是偶尔为之并且不以此为职业的工人不属于家政工范畴”。有了后边这一表述“不以此为职业”，就能保证那些白天从事苦工和不稳定工作的人仍在家政工之列。

23 例如，有些立法只适用于至少五个雇员的单位。而多数家政工会被排除在外，因为其服务对象为家庭，一般不超过五人。

- 雇主类型（个人或机构）；
- 明确雇佣关系各方的因素；²⁴
- 有关不包括由专门立法或规定覆盖的特殊类型家政工的规定。

例子

定义和明确范围

在**奥地利**，《关于家政帮助和家政雇员的联邦法》中，第 1（1）规定：
联邦法规定适用于雇佣关系中的雇员，他们为其雇主或其雇主的家庭成员提供家政服务，无论他们是否住家，都同样适用。
第 1（3）条在概念中也包括由公司实体运行的家庭：
无论家庭是由自然人或法人管理其家人或第三方，该规定同样适用。
然而，如果一个法人的雇员从事的家政工作，受集体协议保护，那么该规定不再适用。

在**白俄罗斯**，1999 年劳动法第 26 章，308-314 条中规定了家政工具体雇佣条件。第 308 条中，家政工的定义为“在雇佣合同下，在家庭中工作，提供有关法律规定的服务的人”。第 308（2）条补充，在服兵役其间照顾残疾人的人、残疾人、超过 80 岁的人、低于 18 岁的儿童和有艾滋病的人不是家政工，对这些人群，有单独的法律规定。第 310 条进一步明确禁止与关系亲近的家庭成员签署家政工服务合同。

巴巴多斯 1961 年 7 月 1 日颁布的《家政雇员法》，第 2 款将家政雇员定义为“任何在个体家庭中有偿承担家庭责任的人”。该法律承认家政工人的雇佣关系可能涉及个人、机构或二者兼有，将雇主定义为：
任何雇佣一名或多名家政工人的人，包括机构、管理者或其代表，此人负责直接或间接支付工资，向家政工人提供全部或部分的薪酬。

布基纳法索于 2010 年 12 月 31 日通过的第 2010-807/PRES/PM/MTSS 号有关家政工工作条件的法令中，这样定义其范围：
从事家庭服务的工人或在家庭中为一个或多个雇主工作的人，其工作并不产生利润。

.....
²⁴ 2006 年《产业关系建议书》第 198 号，为此提供指导意见。

在**柬埔寨**劳动法第 4 条，这样定义家政工和家庭工作人员：

这些工人负责照顾家庭成员或其物产，并获得报酬。这一群体包括：佣人、保安、私人司机、园艺工和其他类似行业，包括家庭成员雇佣他们直接在其住所进行的任何工作。

法国劳动法中，第 L7221-1 条这样定义：家政工是由个人雇佣从事家政工作的人。而在《关于由个人雇主聘用雇员的全国集体协议》中，第 1（a）条反应出家政工范围既包括全职也包括兼职，它这样描述雇佣关系：

这一行业的特殊性在于工作发生在个人雇主的家里……雇员可以是任何全职或兼职工作的人，承担全部或部分家务如打扫或其他活动……个人雇主不能从这种工作中获得利润。

哈萨克斯坦劳动法，第 214（1）条规定，家政工人是在雇主家里工作，和提供服务的人。尽管一般的劳动法也适用于家政工，第 22 章（214-218 条）还是专门针对家政工作了规定。

同样的，**吉尔吉斯斯坦**、**摩尔多瓦共和国**、**俄罗斯**、**土库曼斯坦**的劳动法都专门拿出一章规定这类工人。

菲律宾劳动法第 141 条将家政或家庭服务定义为“在雇主家里提供的服务，通常是有助于维护家务秩序，为雇主和其家庭成员提供舒适和便捷的服务。”

在**南非**，第 7 章第 1 款将家政工明确为“由就业服务雇佣或提供”。第 29（1）款进一步明确这类雇佣关系。

“如果家政工提供的服务机会由其就业服务机构提供，则其雇主和支付工资者都是该就业服务机构。”

在西班牙，2011 年 11 月 14 日通过的《皇家法令 1620/2011》第 1 条这样定义家政工的雇佣关系：

(2) 这种特别的雇佣关系应由一个家庭成员作为雇主和一个雇员签署。雇员为雇主家庭提供有偿服务。

(3) 为签署这种特殊的雇佣关系，雇主必须是家庭成员，可以使户主也可以是住户或租户。如果家庭服务对象是两个或更多住在一起却并不是一个家庭的人，雇主需要是其中的住户或能代表住户的人。

(4) 这种特别的雇佣关系还包括服务表现或活动，这可能使任何一种家务活动，如整理房间或打扫（或者针对整个家庭或者只是部分），或者照顾家境成员或其他亲人，也包括其他职责：如照顾孩子、园艺、开车或类似活动。

第 2 条明确规定有些雇佣关系不在范围之列因为这些可能有专门立法规定（如由法人雇佣的家政工），也明确了一些不包括在内的家庭工作（如慈善工作、邻里服务或由家庭成员提供的无偿服务）。

在亚美尼亚 2004 年劳动法第 97 条，专门规定有关工人在家庭中提供个人性质的家庭服务的雇佣合同问题。这个特别规定于 2010 年删除，旨在将家政工列入一般性劳动法的适用范围。

3. 雇佣关系的正式确立

劳动法对家政工从非正规和不确定的工作安排向正式的雇佣关系转变有极大推动作用。书面的雇佣合同是非常重要的。即使有些法律没有明确规定要签署书面合同，通过要求在雇佣之初以书面形式确定下工作环境和条件（例如，以任命书或雇佣细则的形式），对于明确雇佣双方的权利和义务有重要意义。除了鼓励签署书面合同或其他书面协定外，采取措施确保工人了解这些法律也十分重要。

189 号公约第 7 条，

每个成员都应采取措施，以合适的、易懂的方式向工人告知他们的雇佣条件和状况，如有可能，最好采用与各国法律、法规和集体协议一致的书面合同的方式告知情况，特别是：

- a. 雇主和工人的名字和地址；
- b. 日常工作地点的地址；
- c. 对于合同有期限的，其起始日和持续时间；
- d. 工作类型；
- e. 薪酬、计算方式和支付时间；
- f. 正常工作时间
- g. 带薪年假、每日和每周的休息时间
- h. 食宿规定（如适用）；
- i. 实习期（如适用）；
- j. 遣返期（如适用）；
- k. 关于合同终止的规定，包括由工人或雇主提供的提前通知时间。

家政工人建议书，2011 年（201 号）

第 6 段

1. 家庭成员应在必要时提供协助，确保家政工人了解自己的雇佣条件和环境；
2. 公约第 7 条的关于雇佣条件和环境的细则中加上：
 - a. 工作描述；
 - b. 病假或其他个人假期（如适用）；
 - c. 加班的工资比例和补偿以及与公约第 10（3）一致的规定；
 - d. 家政工享有的其他收入；
 - e. 任何形式的支付及其货币价值；
 - f. 食宿细节；
 - g. 对工人工资的有授权的扣减。

3.1. 书面合同或雇佣细则

要求签署书面合同是促使家政工从非正规经济向正规经济转变的重要步骤。如果发生纠纷，书面合同有利于证明雇佣关系的存在和达成一致的条款。由于家政工的分散性，自发性，更多时候是由于缺乏对法律权利的了解，书面合同有助于保障家政工人的权利。

有些国家要求签署书面合同，同时提供合同模板便于实施。（请见第 3.2 段）。某些需要加强保护的类别的家政工必须签署书面合同，如移民家政工或由中介雇佣的家政工。²⁵

.....
 25 本书不涉及职业安全与卫生问题。尽管会涉及到私人职业中介机构规范的有些问题，并不会全面阐述这些问题。

例子

书面合同的要求

在**法国**，《关于个人雇主聘用雇工的国家集体协议》第七条规定：

雇主和工人的协议应落实在书面合同上，应在录用之初或最晚在实习期结束后签署。

在**白俄罗斯**，所有雇佣合同都必须是书面形式。不过，1999 年劳动法第 309 条规定如果家政工作是短期的（每月最多 10 天），则不必与家政工签署合同。与家政工的雇佣合同必须在签署七日内在所在市备案。

在**摩尔多瓦共和国**，2003 年劳动法第 283 条规定，与雇主签署的雇佣合同都必须是书面的，并符合所有劳动合同的规定。雇主必须将雇佣合同向当地公共行政部门备案，该部门也会抄送给当地劳动监察部门。

在**西班牙**，2011 年 11 月 14 日的皇家法令 1620/2011 号第 5 条规定了家政工的雇佣关系。雇佣合同可以口头或书面订立。如果法律要求某类工作必须订立书面合同，则以书面形式确立。四周及以上固定期限合同必须以书面确立。

如有不签署书面合同，对于超过四周的合同工作应订立一个无终止日期的、全职的雇佣合同，除非能有证据证明其暂时性和兼职性。

一些国家的立法没有明确要求签订书面合同，却要求雇主为家政工人提供一份书面细则，详细说明雇佣条件和环境。

例 子

书面合同的要求

在**奥地利**，《家政工作和家政工人法》第 2（1）款规定：

一旦产生雇佣关系，其主要权利和责任都应以“任命书”的形式确立。任命书应由雇主和雇员签署，如果雇员年龄不够，应由他 / 她的法定代表签署。一份任命书必须送至雇员手里。

南非的《行业决定》第 7 条要求在雇佣关系产生之初签署全面的书面细则（请看第 9（1）款）。同样，**坦桑尼亚**《2004 年就业和劳动关系法》要求雇佣之初提供详细的书面细则。（请看第 15（1）款）。

南非和坦桑尼亚立法的一个显著特点是雇主必须确保以他 / 她理解的方式向家政工人解释相关条款。这样的规定对签订书面合同的要求是个很好的补充，因为只有在工人（无论是否为文盲）完全理解合同意思的时候，书面合同才有实际意义。这次规定也可能出现在法律工具或关于与移民工人书面合同的双边协议中。

如果发生纠纷，书面合同会降低举证难度。要使家政工更有能力维护自己的雇佣关系中的权利，法律中应明确将举证的责任放在具有举证优势的一方（请看坦桑尼亚的例子）²⁶。除了要求订立书面合同或书面细则，还应将雇佣关系在权威部门备案（请看马里的例子）。

.....
26 请看《就业关系建议书》2006 年。

例子

坦桑尼亚联合共和国《就业和劳动关系法》第 15（6）款规定，如果没有书面合同或书面细则，涉及雇佣条件问题时雇主具有举证义务：

“在法律程序中，如果雇主无法出示第（1）分条款规定的书面合同或书面细则，这一条款中关于雇佣条件的指控的举证责任在雇主方。”

在**马里**，于 1996 年 6 月 13 日颁布的劳动法中第 96-178/P-RM 法令规定：

D86-5：固定期合同必须以书面形式确立，一式三份。如果合同期超过三个月，其中一份合同应送往劳动监察部门。

D86-6：如果合同是没有固定期限的，雇主应在雇佣之初、最迟实习期结束后向工人提供一份任命书详细说明雇佣条件，包括工作时间、每周休息时间、薪酬或其他津贴。

任命书一式三份，由雇主签字后保留原件。另外两份由工人和劳动监察员保管。

在**哈萨克斯坦**，2007 年颁布的劳动条例第 214（3）款中指出：“雇佣家政工人应签订正式合同以确立雇佣关系。”

在**吉尔吉斯斯坦**，2004 年颁布的劳动条例中第 357 条于 2009 年（涉及雇主是“自然人”时）作出如下修改：

雇主（自然人）有关雇佣期限的条款应写在合同中，或在工作手册中提及。

雇主（自然人），个人注册为企业并有图章的，应在家政工工作手册中提及。

第 189 号公约第 7 款（i）中提及，家政工合同应该明确其试用期。根据 1982 年的第 158 号雇佣终止公约，第 2（1）（b）条的规定，该期限应在签订合同前明确，并且是合理的期限。²⁷

27 其他关于试用期的立法规定可在劳工组织劳动保护立法数据库 EPLex 中找到。

3.2 范本合同

范本合同是一个帮助工人和雇主通过书面协议将雇佣关系规范化的模板。范本合同是对就业条件及其他事项提供标准规定的条款，各相关方可根据其达成的协议补充或修改条款。

范本合同帮助雇主履行有关家政工工作条件和权利的法定要求，同时也使工人了解他们的法定权利。重要的是，范本合同可以帮助各方就工作时间安排、待遇、社会福利和其他关键问题进行谈论、协商并作出具体规定。

第 201 号建议书，第 6（3）段和第（4）段

3. 成员国应与代表性最广泛的雇主组织和雇员组织协商，可能的情况下，与代表家政工雇员和雇主的组织协商，为家政工建立一个就业范本合同。
4. 范本合同应为家政工人、雇主、代表性机构和大众免费提供。

例子

使用范本合同或书面规定

在**奥地利**，范本合同附在《家政工作和家政工人法》之后。

在**法国**，范本合同是作为全国家政工集体协议的附件。

在**南非**，范本协议是《第 7 号行业决议》的附件。

3.3 移民家政工人

签订书面合同的要求对跨国工作的家政工人有更特别的意义。他们是家政工里最弱势的群体。对这些工人来说，能详细知道自己在受聘国的工作环境和条件非常重要。

第 189 号公约，第 8 (1) 条

国际法律法规要求，在一个国家被录用到另外一个国家从事家政工作的工人必须得到一份在工作所在国可以实施的书面的工作通知或就业合同，写明第 7 条规定的雇佣条件和环境。

对移民工人签署书面就业合同的要求通常在目的国的立法中明确规定，可能会与合同监管体制相结合。（比如，斯里兰卡外国人就业局 1985 年颁布的 21 号法令；或者 1955 年的移民工人和海外菲律宾人法，第 8042 号共和国法）。关于这个问题的国家立法通常通过双边协议得以加强和实施。

例子

关于移民工人和其雇主合同的双边协议

1997 年 5 月 10 日菲律宾和卡塔尔签署的双边协议中要求菲籍工人的就业合同¹ 中明确就业条件和环境，并符合卡塔尔劳动法（第 6 条），但必须详细说明雇主在关于工人食宿和医疗方面的义务（第 7 条）。合同必须经卡塔尔权威部门（劳动部）认证并经菲律宾驻卡塔尔使领馆核实。（第 9 条）。如果在菲律宾签署合同，则由菲律宾海外就业管理局认证并有卡塔尔驻菲律宾使领馆核实。

¹ 该合同请详见：http://www.poea.gov.ph/lmi_kiosk/Bilateral%20Agreements/BLA-QATAR.pdf

涉及到劳动移民，法律规定由就业部门或目的国的劳动部门负责解释就业合同。

例子

向移民工人解释合同的义务

斯里兰卡国外就业局于 1985 年颁布的第 21 号法令规定工人离开前，合同应送往该局并得以认证。第 40（1）款规定：

由国外雇主和其雇员签署的就业合同，在雇主或其代理人签署前，应以雇员能理解的语言向他作出解释。

2004 年 7 月 30 日，**印度尼西亚**和**韩国**就派遣印尼工人前往韩国工作签署备忘录，其中第 5 段规定：

派出机构（这里指的是政府部门）应向工人解释由韩国雇主送来的劳动合同使其完全理解合同内容。

国际劳工组织提示，所引用的法律条文没有明确提及性别覆盖问题，并且重申，立法应最大程度的明确包括所有性别。这在女性集中的家政行业尤其重要。

同时，许多聘用移民工人的国家也有法律要求与移民家政工人签署书面协议。许多国家使用标准化合同，通过立法或政府规定强制实施，这种方式可确保移民家政工人的工作条件和环境符合所在国的法律。

例子

对移民工人使用标准化合同

加拿大要求来自国外的住家保姆和雇主签署书面合同，并提交主管部门，否则便拿不到工作许可和签证。合同必须包括一系列强制条款，包括雇主支付的福利、工作职责、工作时间、工资、食宿、假期和合同终止条款。为方便实施，提供了合同范本。¹

在**中国香港**，移民局颁布了一个用于聘用海外家政工的标准化就业合同，作了一系列详细规定，包括合同到期后由雇主支付遣返费用。合同包括了《就业法案》规定的一些劳动标准。²

1 该合同模板可查询 <http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/sample-contract.asp>

2 标准合同可查询 <http://www.immd.gov.hk/ehhtml/id407form.htm>

尽管标准化合同和双边协议有时起到监管作用，填补了家政工立法方面的一些不足，但其在保护移民家政工权益方面的用途远远不及建立全面立法体系的重要性。不过，他们可以有效宣传法律制度的重要性，使得工人和雇主可以了解自己的权利和义务。

4. 工作中的基本原则和权利

劳动立法应对 1998 年提出的“国际劳工组织基本原则和权利宣言”中所涉及的保护基本原则和权利给予应有的重视。这些基本原则和权利包括结社自由和集体谈判的权利、消除童工劳动、有效废除强迫劳动以及消除就业和职业歧视。这些原则和权利具体在国际劳工组织的八个基本公约中，并适用于所有工人²⁸。国际劳工组织第 189 号公约在其第 3 条第 2 款中提及了这些原则和权利，并强调了在家政工作方面它们的相关性和重要性。

第 189 号公约第 3 条第 2 款

各成员国须采取本公约中陈述的针对家政工的措施，以便尊重、促进并实现工作中基本原则和权利，即：

- (a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；
- (b) 消除一切形式的强迫或强制性劳动；
- (c) 有效地废除童工劳动；和
- (d) 消除就业和职业歧视。

家政工在这些工作中的基本权利方面特别容易受到侵害，考虑到家政工作和奴役以及其他形式的奴役劳动之间的联系，家政工作在性别、种族、社会出身和其它基本层面上都存在歧视，并且就事实而言，家政工作也通常是非正式的工作。而能够确保家政工作受到尊重并且的基本原则和权利得以充分实现的立法措施对于家政工来说是至关重要的，同

28 第 10 章给出了几个向性别中立术语转变的例子，国际劳工组织立法指导中的起草规则，网站见于：<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/IIg/main.htm>。

时也能保证家政工获得体面的工作条件。

本章并不试图就如何在工作中的基本原则和权利方面进行立法提供全面指导，因为它不在这些立法指导原则²⁹的目的和范畴之内。然而下面的章节将强调在哪些领域家政工需要特别的保护，并且将针对他们的相关法律规定及其所选的一些实例予以呈现。

4.1. 结社自由和集体谈判的权利

家政工人往往是比较孤立的并且他们通常也缺少同事，这些因素对于家政工人行使结社自由的权利是具有实际挑战的。结社自由的障碍也可能存在于法律层面。虽然形成和加入工人或雇主组织为工人们和雇主们所关注，但国家有责任保护家政工结社自由的权利。事实上，拥有集体谈判权首先是需要存在能够代表家政工及其雇主的工人组织和雇主组织。

第 189 号公约第 3 条第 3 款：

成员国在采取措施以确保家政工及其雇主享有结社自由和有效承认集体谈判权利的过程中，须保护他们自行选择的组织、联合会和总联合会的权利。

第 201 号建议书第二段

在采取措施以确保家政工享有结社自由和有效承认集体谈判权利时，成员国应：

(a) 找出并且消除任何对于家政工建立他们自己的组织或参加自己选择的工人组织，以及对于家政工加入工人组织、联盟或联合会的组织权利而言的立法或行政管理方面的限制或其它障碍；

(b) 考虑采取或支持用以加强工人组织和雇主组织、代表家政工的组织及其雇主组织有效促进其成员权益的能力的措施，但在法律范围内这些组织的独立性在任何时候皆受到保护。

.....
29 在此方面请参见《国际劳工组织劳动立法指导原则》，网址是 <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>。

4.1.1. 确保有效的法律保障

用立法来保障结社自由，并将家政工和他们的雇主纳入到保障范围内是非常重要的。在许多司法管辖范围内，家政工的确被正式纳入到结社自由的法律条款的保护范围内³⁰。一些国家已重申结社自由领域的宪法权利适用于家政工。

举 例

重申现行的结社自由权

爱尔兰的《保护家政工行为准则》第 5.12 节对于工人有权选择是否由工会来代表，重申了该宪法权利对于家政工的适用性：

根据爱尔兰法律，雇主不得限制雇员成为工会会员的权利，这与雇员加入或不加入工会的宪法权利是一致的。

在**马里**，1996 年 6 月 13 日的《96-178/P-RM 法令》，根据《劳动法》在其 D86-1 条中规定如下：

根据《劳动法》的条款规定，家政工享有言论自由，并可充分行使自由组织的权利。

然而在某些情况下，在立法中所体现的保障结社自由和集体谈判权是不包括家政工的。在这种情况下，应考虑修改立法，从而将家政工纳入在保障范围内。

举 例

修订排除家政工人的集体谈判权的立法

加拿大（魁北克省）废除了其《劳工标准法》第 2 条第（C）款中的有关排除家政工人的条款，从而将劳动权利，包括有关组织的权利的保护扩大到家政工人。³¹

30 国际劳工组织 2010 年于日内瓦召开的第 99 届国际劳工大会报告四（1）：《家政工的体面劳动》第 17 页。

31 参见国际劳工组织报告四（1）：《家政工的体面劳动》第 277 段。

4.1.2. 促进集体谈判

对于家政工和他们的雇主来说，享有组织和参加自己选择的组织的权利是他们行使集体谈判权的先决条件。政府可以采取有关措施，包括通过实施劳动法，在这方面建立一个有效的法律和制度环境，从而鼓励这种代表性和谈判的发展。凡是那些在家政工行业存在集体谈判的地方，达成的集体协议就能极大地改善家政工的就业条件。通过集体谈判而形成的标准得益于社会伙伴的专家经验，并且这些标准也可以适应针对该行业特点的法律框架。

举 例

促进集体谈判权的立法措施

美国加利福尼亚州 1992 年和 1993 年颁布法律，准许在加州的个别县签发公共条例，建立代表政府的公共权威机构，资助由家庭护理工人向老年人提供护理服务的部门。作为这一立法的结果，在一些县，代表家庭护理工人的联盟就能够代表工人与那些县建立的公共权威机构进行集体谈判，那些公共权威机构的目的就是作为雇主来代表加州参与谈判。¹

在**乌拉圭**，《18.065 号法令》第 6 条规定，家政工人的最低工资将按照 1943 年 11 月 12 日的《10.449 号法令》制定，该法令为建立“工资委员会”提供了依据。其后，成立了一个新的三方工资委员会，为家政工人的工资和其他条件进行谈判，并促使代表家政工的工人组织，特别是全国家政工人联合会和乌拉圭家庭主妇联盟，与代表其雇主的雇主组织团结起来。²

¹ L. Delp 和 K. Quan 的《加利福尼亚州的家庭护理工人组织：关于一个成功战略的分析》，发表于《劳动研究杂志》（2002 年第 27 期，第 1 册第 23 页。）（引用于国际劳工组织报告四（1）《家政工的体面劳动》第 26 段）。

² 国际劳工组织报告四（1）《家政工的体面劳动》第 268 段。

4.2. 消除强迫劳动

制定适当的法律对于保护家政工免于强迫或强制劳动是至关重要的，由于他们身处私人住宅所外的孤立环境使他们成为特别弱势的群体，他

们往往遭受虐待或因受骗而被录用³²。第 29 号公约对强迫或强制劳动定义为，以任何惩罚相威胁、强迫任何人从事非本人自愿的一切劳动或服务³³。剥削强迫或强制劳动，必须要以犯罪来惩处³⁴。

国家禁止强迫劳动的立法应包括家政工人。致力于保护家政工人的法律或法规应重申在普遍适用的立法中禁止强迫劳动。

举 例

禁止强迫劳动

在**柬埔寨**，《劳动法》在第 15 条规定全面禁止强迫和强制劳动，并明确指出，该禁令适用于每个人，包括家政工人。

坦桑尼亚共和国 2004 年的《就业和劳资关系法》在其 B（6）部分中规定，该法适用于家政工，并且将强迫劳动按犯罪对待。国际劳工组织的强迫劳动公约中的有关条款也是拟照它来制定的。

南非的《行业决议 7》第 23 条第（4）款重申禁止强迫劳动，这在《宪法》和《就业的基本条件法案》（第 48 条）中已做过规定，并可根据《法案》第 93 条的规定进行处罚（最高处三年的监禁）。

即使某些家政工人可能自愿确定了就业关系，这种就业很可能在某些条件下成为具有强制性质的，特别是有些条件能够妨碍家政工人退出雇佣关系³⁵。那些可能将家政工人自愿就业转变为强迫劳动的条件包括在工作地点被监禁、用切实的惩罚这种威胁形式对心理上的强迫（如失去工作）、身体上或性方面遭受虐待、在本性或就业形式上受欺骗、克扣工资以及扣留身份证明文件等³⁶。

.....
32 参见国际劳工组织报告四（1）《家政工的体面劳动》第 64-68 段，国际劳工组织《强迫成本》，《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言后续行动全球报告》，以及 2009 年于日内瓦举行的第 98 届国际劳工大会《局长报告》第 139-144 段。

33 参见第 29 号公约第 2 条第（1）款。

34 同上，第 25 条。

35 国际劳工组织：《消除强迫劳动》。2007 年报告三：关于 1930 年强迫劳动公约（第 29 号）、1957 年废除强迫劳动公约（第 105 号）的一般性调查（第 1B 部分），日内瓦，第 37-41 段。

36 同上。公约和建议书应用专家委员会在其最近的关于第 29 号公约的独立观察报告中指出，移民工人特别是移民家政工处于弱势局面，他们在就业政策方面常常面临诸如签证“担保人”制度并且处于自身权益受侵害的地位，如被扣留护照、不支付工资、剥夺自由、身体上和性方面受虐待，这些原因导致他们的就业转变成相当于强迫劳动的情况。

第 189 号公约和第 201 号建议书制订了多项措施以防止可能成为强迫或强制劳动的情况，包括针对家政工人条款和条件方面有关信息的规定³⁷，免遭各种形式的虐待和暴力骚扰的保护³⁸，工资的保护³⁹，行动上的自由⁴⁰，家政工人拥有他们的旅行证件和身份证件的权利⁴¹，以及保护他们免受私营就业机构的虐待和欺骗的做法。⁴²

保护家政工的个人自由和行动自由可能需要在刑法层面的立法工作。当认识到在家庭就业这个特定的环境下违背这些权利会提升风险，一些国家已经建立了专门针对家政工作领域的刑事罪责和处罚条例，它可以作为一个强有力的工具对雇主进行遏制。

如同在身体上的限制，一个雇主对家政工与工作场所以外的朋友、家人和他人通讯方面的干涉，可能会造成切断家政工获取资源和支持的后果，否则可能会使她或他离开不合适或受剥削的就业处境。一些国家已经实施了相关立法和监管措施，认识到必需保护家政工与工作场所以外的人员和机构沟通的能力。

举 例

保护行动自由和通讯自由

新加坡的《刑法》（第 73 条）包括一项规定，对家政工人“非法监禁”可按通常惩罚的 1.5 倍进行处罚 – 按照非法监禁的长度进行罚款并处坐牢一至三个年 – 该处罚取决于雇主或雇主的家庭成员是否实施了犯罪。

参见国际劳工组织 2010 年于日内瓦举行的第 99 届国际劳工大会公约和建议书应用专家委员会之报告三（第 1B 部分）第 265 页。

37 国际劳工组织：《消除强迫劳动》。2007 年报告三：关于 1930 年强迫劳动公约（第 29 号）、1957 年废除强迫劳动公约（第 105 号）的一般性调查（第 1B 部分），日内瓦，第 37-41 段。

38 第 189 号公约第 5 条以及第 201 号建议书第 7 段。也可参见第五章。

39 第 189 号公约第 12 条和第 15 条第 1 款、第 2 款，以及第 201 号建议书第 14 段、第 15 段。也可参见第八章第二部分。

40 同上。公约和建议书应用专家委员会在其最近的关于第 29 号公约的独立观察报告中指出，移民工人特别是移民家政工处于弱势局面，他们在就业政策方面常常面临诸如签证“担保人”制度并且处于自身权益受侵害的地位，如被扣留护照、不支付工资、剥夺自由、身体上和性方面受虐待，这些原因导致他们的就业转变成相当于强迫劳动的情况。参见国际劳工组织 2010 年于日内瓦举行的第 99 届国际劳工大会公约和建议书应用专家委员会之报告三（第 1B 部分）第 265 页。

41 第 189 号公约第 9 条（c）。也可参见第七章。

42 第 189 号公约第 7 条和第 8 条以及第 201 号建议书第 6 段。也可参见第三章。

爱尔兰的《保护他人家庭就业人员的行为准则》第 5.8 节规定：

雇主不得扣留任何属于雇员的个人文件（如护照、签证、身份证或银行帐户文件）。为避免发生疑问，雇主可以保留这些文件的复印件，而此类复印件需确保符合其他立法规定。

在**新加坡**，《外国人（持工作证）就业条例》第 24 条规定如下：

雇主不得保留外国雇员拥有的原始《工作许可》和通行证，并允许外国雇员保留外国雇员所拥有的《工作许可》和通行证。

约旦 2009 年 10 月 1 日的第 90/2009 号《家政工、厨师、园艺工人及类似工人的条例》第 4 条第 (e) 款责成雇主具有协助家政工保持与她或他在国外的家人经常保持联系的义务，其规定如下：

雇主应承诺做到下述内容：

...

(e) 允许工人通过电话每月一次与其国外的家人取得联系，该费用由雇主支付；工人有权自己付费打电话；他或她也有权与家人进行通信联系。

4.3. 废除童工现象

国际法关于童工定义为不满 18 岁的儿童⁴³。童工，特别是女童在家政工作领域是很普遍的⁴⁴。

18 岁以下的人员从事家政工作就其本身来讲并不与国际标准相冲突，但在一定情况下却构成童工现象：当这类工作是由低于法定最低就业或工作准入年龄的儿童来履行，或由高于法定最低年龄的儿童来履行。但此类工作相当于“最恶劣形式的童工劳动”，例如危险工作⁴⁵。因此，该指南在本节中的切入点在于家政工作最低准入年龄的设置以及确定和禁止危险工作。

.....
43 第 182 号公约第 2 条；联合国儿童权利公约第 1 条。

44 据国际劳工组织关于童工的统计信息和监测项目（IPEC/SIMPOC）估计，2008 年约有 1550 万名 5 岁至 17 岁的儿童从事家政工作；其中 1130 万（占 73%）是女童。

45 参见第 182 号公约第 3 条和联合国儿童权利公约第 32 条。如需更多关于危险的童工劳动的信息，请参阅国际劳工组织和消除童工劳动国际计划（IPEC）出版物：《从事危险工作的儿童》以及《我们所知晓的和我们需要做到的》（2011 年出版于日内瓦）。

当最低年龄以上且 18 岁以下的人员在法律上被允许从事家政工作时，应将保护措施付诸实施以确保他们得到适当的保护（见第十章）。如果缺乏这样的保护措施，由青少年从事的家政工作可能在实际上会成为危险工作，并因此成为最恶劣形式的童工劳动。

4.3.1. 设置家政工作最低准入年龄

为了在家政工作行业消除童工现象，在家政工作领域设置最低的工作或就业准入年龄是一项重要的监管措施。现行的有关童工的法律可能还尚未涵盖家政工作。

第 189 号公约第 4 条第 1 款

各成员国须为家政工确定与 1973 年最低年龄公约 (第 138 号)，和 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约 (第 182 号) 的规定相一致的最低年龄，并不得低于国家法律和法规为一般工人规定的最低年龄。

第 138 号公约规定，就业或工作的最低准入年龄不得低于完成义务教育的年龄，并且无论在任何情况下都不得低于 15 岁⁴⁶。国家法律和法规可允许的最低年龄以下的儿童从事所谓的“轻体力劳动”⁴⁷。如果该条件被允许的话，相应的立法条款必须严格限制其性质和所持续的时间。

举 例

制定从事家政工作的最低准入年龄

在科特迪瓦，2012 年 1 月 19 日通过的《第 009MEMEASS/CAB 号决定》禁止 16 岁以下的儿童从事家政工作。当家政工作作为职业培训的一部分来从事时，年满 14 岁的儿童就可以涉及（第 6 条）。

46 参见第 138 号公约第 2 条第 3 款。根据第 2 条第 4 款和第 5 款中所强调的一定条件，批准该公约的国家可初步确定最低法定年龄为 14 岁。

47 参见第 138 号公约第 2 条第 3 款。根据第 2 条第 4 款和第 5 款中所强调的一定条件，批准该公约的国家可初步确定最低法定年龄为 14 岁。

乌拉圭的《第 18.065 号法令》第 11 条规定，从事家政服务的最低年龄为 18 岁，同时允许一个职能部门批准在个别情况下的就业年龄为 15 岁：

从事家政工作的最低就业年龄定为 18 岁。在不妨碍上述规定的情况下，乌拉圭儿童和青少年研究所（INAU）可批准年满 15 岁或 15 岁以上的人员就业，但他们这样做必须要有正当的理由。

南非的《部门决定 7》第 23 条第 1 款规定，从事家政工作的最低准入年龄与普遍适用的劳动法中所设定的年龄是一样的，并且和义务教育的要求也是一致的：

- (1) 下列儿童不得被雇用为家政工
 - (a) 未满 15 岁；或
 - (b) 在任何法律规定中，如果已满 15 岁或 15 岁以上，但未达到最低离校年龄。

举 例

规定由最低工作准入年龄以下的儿童从事“轻体力劳动”

法国的《国家个体雇主的雇员集体协议》第 24 章中，严格限制 14 岁到 16 岁之间从事家政工作的儿童做家政工作的种类和期限：

(a) 14 岁到 16 岁之间的青少年仅可利用其学校假期的一半从事家政工作，且只可从事轻体力劳动。 ...

芬兰的《青年工人法》第 2 条和第 4 条允许 15 岁以下的青年人及那些仍在学校的青年人的就业，但同时限制他们的工作时间、期限及其工作种类：

第 2 条. 工作许可

一个人，如果他（或她）已达到 15 岁且已完成义务教育就可被准许工作。

此外，如果一个人已达到 14 岁或者在日历年期间将达到 14 岁并且所考虑的工作由轻体力劳动构成，而且不危害其身体和发育以及不妨碍其接受学校的教育，可准许从事满足下述条件的工作：

- (1) 最多是学校假期的一半，并且
- (2) 只能暂时在学校课业期间进行，否则只能作为短期的个别工作内容

...

- (4) 规定工作时间

... 在上学期期间，一个学龄期的人员当其不上课时每天的日间工作时数不得超过 7 小时，上课时每天则不得超过 2 小时。然而，每天上课和工作时间的总长度不得超过 8 小时或者每周的工作时长不得超过 12 小时。

此外，《青年工人法》还为年满 14 岁的工人规定了专门的工作时间限制（见该法第 2 章）。

4.3.2. 禁止儿童从事危险工作

危险工作是指“这种工作，其性质或所从事的工作环境，很可能损害儿童的健康、安全或心理”⁴⁸。危险的工作是一种最恶劣形式的童工劳动，必须采取措施予以禁止和消除。⁴⁹

国际法对于年轻人的健康、安全或心理具有潜在危害的就业形式不仅规定了较高的最低年龄（18 岁），而且受第 182 号公约约束的国家也有义务决定哪类工作应被认为是危险的工作，并有义务定期审查和修改危险工作种类的目录。⁵⁰

第 201 号建议书第五段第（1）款

考虑到 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约（第 182 号）和建议书（第 190 号）的规定，成员国应查明那些按其性质或完成工作的情形有可能损害儿童健康、安全或心理的家庭工作类型，而且还应禁止和消除这种童工劳动。

尽管相关的国际劳工公约没有就何种工作属于危险工作提供一个明确的目录，但在 1999 年最恶劣形式的童工劳动建议书（第 190 号）中向各成员国提供了确定危险工作并将其禁止的判断标准。⁵¹

家政工作，它包括的职责范围广泛，很可能确实涉及到与消除童工现象国际标准不相符的危险条件，例如特别困难或艰苦的条件，包括工作时间长、夜间工作、繁重的劳动、使用有毒化学品或锐利的刀具、面

48 参见第 182 号公约第 3 条第（d）款；也可参见第 138 号公约第 3 条第（1）款。

49 参见第 182 号公约第 1 条。

50 同上，见第 4 条。

51 参见第 190 号建议书第 3 段。

临火灾或热风炉的危险、在工作场所内限制自由、被剥夺接受教育⁵²。一些国家因而已将家政工作划分为“危险工作”，并因此而实施相应的监管措施禁止儿童从事此类工作。

举 例

针对儿童将家政工作分类为危险工作并相应进行管理

在**巴西**，2008年6月12日的《第6.481号法令》包含有一个危险工种目录，它是根据第182号公约确定的，该目录中就包括家政服务。因此在巴西普遍禁止未满18周岁的人员从事此类工作。然而，当劳动部针对是否对青年工人的安全、健康或心理提供了足够的保护作出仔细评估后，家政工作方可由法定最低年龄以上的儿童担当。危险工种目录介绍了家政工作的风险和影响。

巴拿马 2006年6月12日的《第19号行政法令》第3条第（11）款中包括一项关于最有害的童工形式的目录，认为在私人家庭中从事的家政工作，无论是居住在雇主家还是不居住在雇主家，都是一种潜在的危险活动，特别是当它涉及到有限的休息、长时间的工作、对他人或财产进行照顾时。

巴拉圭根据《第1657/2001号法令》颁布了《第4.951/05号法令》，批准并实施最恶劣形式的童工劳动公约和建议书，明确了危险工作目录，该目录中就包括儿童家政工作。该法令允许主管部门在对年轻的家政工人提供足够的保护、包括适当的培训的前提下准许年满16岁和17岁人员从事此类工作。《儿童和青少年准则》（第1.680/01号法令）指出青年移民工人更容易面临危险的和受剥削的就业状况。该准则第67条对录用18岁以下的青少年在国外从事家政工作作出了规定。

在**科特迪瓦**，2012年1月19日的《第009MEMEASS/CAB法令》禁止18岁以下儿童在城镇地区从事保安工作，因这类工作被视为危险的家政工作。更广泛地说，**多哥** 2007年11月12日的《1464 MTEFP/DGTLS法令》禁止在中心城区从事任何危险的家政工作。

52 国际劳工组织和消除童工劳动国际计划（IPEC）：危险工作中的儿童。

4.4. 消除就业和职业歧视

家政工人中绝大多数都是妇女、移民工人或属于特定族群的人士或社会弱势群体和团体，他们在工作和就业条件方面特别容易受到歧视。换句话说，由于他们的性别、种族、社会出身，或基于其他背景，他们受到的待遇远不如其他工人。

能够有效地促进和保证家政工人享有体面劳动的立法应该确保家政工人享有法律保护而不受到歧视性待遇。反歧视的法律，包括同等价值的工作获取同等报酬以及免受歧视性的骚扰的有关条款，应因此而扩大到家政工人。国际劳工组织负责监督国际标准应用的机构已提请引起注意，应根据第 111 号公约填补这方面的立法空白。⁵³

把家政工人纳入到劳动法的范畴内将有利于解决家政工人所面临的歧视。在加拿大的魁北克，如果将家政工人排除在《关于劳工标准的法令》之外，就会被认为构成基于性别的间接歧视，并因此会被废止⁵⁴。在通过 2010 年《纽约州家政工权益法案》时，一个重要的思考点是“在纽约州的许多家政工人是非白人妇女，她们由于种族和性别歧视的原因，特别容易受到不公平的劳动待遇。”⁵⁵

本指南从一个整体上为将家政工人纳入劳动法的范畴提供了指导，本节将更具体地强调消除歧视的法律保护。

4.4.1. 包含反歧视和平等内容的法律

由于各种各样的原因，现有的关于反歧视和平等的立法可能还尚未涵盖家政工人。例如，虽然禁止歧视可能是一个国家劳动法的一部分内容，但它很可能明确地将家政工排除在外。在其他一些情况下，现行的

53 参见国际劳工组织 2009 年于日内瓦召开的第 98 届国际劳工大会公约和建议书专家委员会的报告之报告三（第 1B 部分）第 110 段。

54 参见由国际劳工组织公约和建议书应用专家委员会于 2004 年在第 73 届会议上向加拿大提出的直接请求第 9 段。由专家委员会做出的评论可在国际劳工组织的 NORMLEX 数据库中查找到。

55 《纽约家政工权益法案》第 1 条。关于该权利法案的更多信息可通过 <http://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtml> 查找。

反歧视规定或立法可能并不适用于家政工人，因为没有一定最低员工人数的工作场所是被排除在法律范围内的。由于法律定义“工人”和“雇主”的方法也可以导致排除某类人员。因此，努力为家政工人制订有效的劳动法律，应该能够确保家政工人被纳入消除歧视的法律保护范围内。

举 例

将家政工人纳入到反歧视立法

在**纳米比亚**，2007 年的《劳动法》将“雇员”这一术语进行了广泛的定义，为的就是要涵盖家政工人。该法含有大量的反歧视的规定，以及相应的投诉程序。

在**秘鲁**，《男女机会平等法》（2007 年第 28983 号法令）不仅包括禁止歧视的内容，而且规定由公共机构采取有关措施将性别平等付诸实践，并特别关注女性家政工。该法第 6 条规定：

行政主管部门以及区域和地方政府在各个行业采取能体现本法原则的政策、计划和程序。可使用的指导原则如下：

...

(f) 为了保证生产性就业的权利，在自由、公正、安全和有尊严的条件下，结合有关措施以避免男女间任何类型的劳动歧视，在就业机会、培训、晋升或工作条件方面，确保同等价值的工作获得同等报酬。应保护劳工权利，包括免受性骚扰，并建立职业和家庭责任之间的平衡。

(g) 促进有关措施的实施，将城乡非正规经济的工人纳入正规经济。

(h) 确保家政工人获得的非歧视性的待遇。

在**西班牙**，《第 1620/ 2011 号皇家法令》第 4 条强调应由公共和私人就业服务机构保护家政工人免受歧视。

(2) 根据 12 月 16 日的《第 56/2003 号就业法》第 22 条第 (2) 款的规定，公共就业服务和招聘机构应当在他们的活动范围内保证平等就业机会的原则，如果该工人适合从事相关的工作或职责，就不得以任何方式任何原因，包括种族或人种、性别、年龄、市民身份、宗教或信仰、政治观点、性取向、工会成员身份、社会地位、使用的语言或残疾程度而采取歧视的做法。

(3) 在公布和家政工作相关的岗位空缺时，上述任何原因所构成的歧视是被禁止的。

4.4.2. 禁止各种歧视形式的性骚扰和其他形式的骚扰

对于家政工人来说，防止性骚扰和其他形式的歧视性骚扰构成了他们应享有的法律保护的一部分。这对于家政工人尤为重要，因为家政工更接近于他们所服务的家庭成员，其生活安排也不存在任何隐私，工作场所具有隔绝性并且也没有同事。

举 例

保护家政工人免受性骚扰和其他形式的歧视性骚扰

在美国纽约州，2010 年《家政工权益法案》指出对家政工人的权益保护还存在不足，规定保护家政工免受性骚扰和其它基于性别、种族、民族血统和宗教方面的骚扰，具体如下：

S296-B。关于家政工的不合法的歧视性做法。

...

2. 对雇主来说，下列是不合法的歧视性做法：

(a) 在下述情形时向家政工提出不受欢迎的性示意，要求性服务或其它用语言或肢体表达的性行为：

- (i) 明确或含蓄提出实施此类行为作为个人的就业条款或条件；
- (ii) 由一个个体提出或拒绝此种行为，这将影响到该个体的就业决定；或者
- (iii) 这种行为具有这样的目的和效果，它形成了一种恐吓、敌意或具有攻击性的工作环境，在没有任何原因的情况下影响到一个人的工作业绩。

(b) 使家政工人屈从于基于性别、种族、宗教或民族血统的不受欢迎的骚扰，这种骚扰形成了一种恐吓、敌意或具有攻击性的工作环境，在没有任何理由的情况下影响到一个人的工作业绩。

4.4.3. 因怀孕造成的歧视

女性家政工人面临多种形式的性别歧视，包括因怀孕造成的歧视。当家政工人的雇主得知家政工怀孕时便终止其工作是很司空见惯的。

凡是那些尚未用法律来保护家政工人免受因怀孕而遭受歧视的地方，

都应考虑引入这类条款。1982 年《终止就业公约》（第 158 号）第 5 条第（d）款明确阐明因怀孕而解雇员工，这种理由是无效的。在绝大多数国家，这一规则是普遍适用的劳动法的一部分⁵⁶。此外，2000 年的《生育保护公约》（第 183 号）提供了相关指导原则，即通过立法来保护家政工人免受因终止就业和就业隔离而遭受歧视，包括通过禁止妊娠测试（第 8 条和第 9 条）。

举 例

保护家政工人免受因怀孕而造成的歧视

南非的《部门决定 7》第 22 条包含了关于家政工人产假的详细规定，在这些规定所附的一个脚注里也提请人们注意《劳动关系法》中关于不公平解雇的适用性条款：

根据 1995 年《劳动关系法》第 187 条第（1）条第（e）款，如果一个雇员因怀孕、打算怀孕、或因任何与怀孕有关的原因而被解雇，自然就被认为是不公平的。1995 年《劳动关系法》第 186 条的关于解雇的定义包括雇员依照法律、集体协议或其合同休产假后拒绝让其恢复工作。自 2003 年 4 月 1 日起，家政工人将被 2001 年的《失业保险法》所涵盖，并将有权依照该法申领生育津贴。

巴西的《第 11.324 号法令》第 4 条第（a）款指出，禁止无正当理由解雇从发现怀孕至生育 5 个月期间的家政工人。

56 在国际劳工组织关于就业保护立法的数据库中可查找到一些法律实例。

5. 虐待、骚扰和暴力

第 4 章（工作中的基本原则和权利）涉及到骚扰和虐待的一些具体形式，例如性骚扰或监禁，本章将更全面地讨论虐待及一些关于预防和惩罚方面可采取的立法措施，从而在家政工行业减少虐待、骚扰和暴力。

家政工人，无论是在本国工作还是在海外工作，从某种程度上讲由于与住户接触较多并且其工作场所具有隔绝性，因而很容易受到很多形式的虐待、骚扰和暴力。移民家政工人，特别是妇女和女童，由于很多的制约因素而变得更加弱势，包括缺乏对自身权益的认识、缺乏支持、性别歧视和与雇主挂钩的移民身份。家政工人所面临的最严重的虐待形式包括性虐待、心理和生理上的虐待，也包括暴力、剥夺食物和监禁。第 189 号公约明确要求对家政工人采取有效的保护避免这类行为。⁵⁷

第 189 号公约第 5 条

各成员国须采取措施以确保家政工享有有效保护，免遭所有形式的虐待、骚扰和暴力。

刑法通常会指出家政工人可能会遭受的某些虐待和暴力形式，包括针对强迫劳动、监禁、人身伤害和性犯罪等罪行设定相应的刑罚。然而，家政工人所面临的虐待和骚扰并不总能构成犯罪行为，但仍然会侵犯工人的尊严并形成敌对的和有威胁的工作环境（例如口头辱骂和恐吓），并且经常会导致家政工人接受他们的劳动权利被侵犯的事实，或完全放

57 第 201 号建议书就可能采取的行动，包括在立法和实施方面提供指导（第 7 段、第 21 段和第 24 段）。

弃他们自己的立场。立法，特别是劳动立法也能够解决这些虐待和骚扰形式。

保护工人免受虐待、骚扰和暴力的法律条款可满足下述功能：

- 定义什么构成虐待、骚扰和暴力；
- 禁止虐待、骚扰或暴力行为；
- 建立惩罚措施；
- 具有预防和保护的职责；
- 提供预防措施；
- 具有监督和执行的职责。

举 例

保护家政工人免受虐待、骚扰和暴力

多民族玻利维亚共和国 2003 年的《家政工法》第 21 条阐明了雇主的各项义务，包括一项关于尊重家政工和避免施虐的条款：

雇主应该有义务做到：

关心和尊重家政工人，要保持人的尊严，避免身体或口头上的虐待。 ...

该法第 23 条指定具体的公共机构负责调查家政工人关于虐待的投诉：

妇女和家庭保护署、警察局、检察机关和主管部门应接受家政工因雇主、孩童、亲属或其他人员实施虐待、殴打以及性骚扰或其他形式的骚扰而提出的申诉或投诉，并由主管部门发起适当的调查。

主管机构在检察或调查有关投诉时应立即通知劳动监察部门有关案件的真实情况，使工资和社会福利能够及时地发放，并没有因实施相关的司法程序而被暂停。 ...

犯罪行为应提交检察机关办理。

奥地利《联邦管理家政工作和家庭雇员法》第 22 条允许当局禁止不满 18 岁的家政工人就业，当雇主或其他家庭成员有下列犯罪行为时即被定为有罪：

第 22 条：

(1) 如果一个人最终因危害生活、健康或人身安全或违反道德标准的犯罪行为而被定罪，那么区行政主管部门应禁止被定罪的人员以及同该人生活在同一家庭的人员在一定时期内或永远雇用规定年龄以下的人员，因为考虑到某些案例的具体情况，担心规定年龄以下的这些人员有可能处于危险之中。

(2) 当一个雇主违反上述(1)中所规定的禁令时，将被责成立即终止与规定年龄以下的雇员保持的任何雇佣关系。

在新加坡，《外国人（持工作证）就业条例》对雇用外国家政工人的雇主设置了以下必须遵守的条件：

(10) 雇主不得虐待外国雇员，不得导致外国雇员受虐待或故意允许任何人虐待外国雇员。对于外国雇员的下述行为则被视为虐待：

(a) 外国雇员受到身体上的虐待或性虐待，或受到刑事恐吓；

(b) 雇主或其他人实施，或导致外国雇员实施任何对其健康或安全造成或很可能造成伤害的行为；

(c) 雇主或其他人在某种情况下忽视或抛弃外国雇员，该情况对外国雇员的健康或安全造成或很可能造成伤害；或者

(d) 雇主或其他人的行为有损于外国雇员的福祉。

此外，《新加坡刑事法典》第 72 条，规定了针对家政工犯罪的处罚，例如造成伤害或严重伤害、不法监禁、殴打或使用暴力，或对工人进行侮辱的行为。针对雇主或其他家庭成员实施这类犯罪的处罚非常严格，相当于对其他人实施同类所接受处罚的 1.5 倍。

雇主如果被发现心理上或身体上虐待、剥削或其他形式针对家政工人的刑事犯罪，将被禁止再雇用家政工人⁵⁸。人力部（MOM）要求任何一个在一年内已雇用四个不同外国家政工的雇主，如果正在申请雇佣第五个的许可，必须参加一个培训项目。如果要获得第六个许可，雇主则必须与人力部的官员面谈。如果雇主不能给出一个满意的解释，那么很可能会导致雇主的工作许可申请被拒绝。

.....
58 参见新加坡人力部的网站 <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/workpermit-fdw/before-you-apply/Pages/default.aspx#abuse> 和 <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passesvisas/work-permit-fdw/before-you-apply/Pages/employer-requirements.aspx>。

6. 生活条件

原则上，家政工人应该与他们的雇主或潜在的雇主就是否在家庭中居住自由达成协议。如果家政工人居住在他們所提供服务的家庭（即“住家”家政工人），那么生活条件方面的标准则是为他们促进体面劳动的一个重要方面。住家这种安排在许多国家都持续存在着，并且在那些移民工人构成家政工主体的国家甚至更普遍。因此，努力确保这些工人拥有体面的生活条件就需要将雇主在这些方面的义务纳入到法律的层面上。

因而，需要涉及的方面包括居住的性质、工人的隐私以及食品的数量和质量。立法条款还应涉及所采用的通讯手段⁵⁹、在工作时间离开工作场所的自由以及家政工人自己保管他们的旅行和身份文件的权利。通过立法解决这些问题有助于防止强迫劳动情况的发生⁶⁰。

第 189 号公约

第 6 条

各成员国须采取措施，确保家政工同其他一般工人一样，享有公平的就业待遇和体面的工作条件，如果他们住在住户家中，则享有尊重其隐私的体面生活条件。

第 9 条

各成员国须采取措施以确保家政工：

- (a) 可就是否在住户家中居住自行与其雇主或潜在雇主达成协议；
- (b) 在每日和每周休息或者休年假期间，在住户家中居住的家政工并非一定得留在住户家中或与住户成员呆在一起；
- (c) 有权保留他们自己的旅行和身份证件。

.....
⁵⁹ 见第 4 章第 2 节。

⁶⁰ 见第 4 章第 2 节。

第 201 号建议书第 17 段

如果提供膳宿，它们应在考虑国情的情况下包括下列内容：

- (a) 配置有适当的家具、通风良好并带有房门锁的一个单独的、私人房间，房门钥匙应交给家政工掌管；
- (b) 可使用共用或单独的适当卫生设施；
- (c) 充足的照明，凡适宜时，供暖和空调设施，条件应与雇主家庭其他房间的条件相同；和
- (d) 质量好且数量充足的餐食，如果有关家政工有任何文化和宗教方面的要求，则在合理的程度上作出调整以满足此种要求。

关于住家工人，最好是以书面合同的形式（见第 189 号公约第 7 条）告知工人有关食宿方面的条款和条件。关于雇用国外的家政工人，工人应该在入境前收到这方面的信息（见第 189 号公约第 8 条）。当雇主所提供的食宿成为薪酬的一部分时，法律也应确保这种支付方式在严格的条件下才能被允许（见 8.2.2 节）。

举 例

关于食宿的有关规定

在**奥地利**，1962 年的《管理家政工作和家庭雇员法》第 4 条规定如下：

(1) 如果雇员居住在他所服务的家庭中且被安置在一个属于他或她自己的单独的房间里，这样的房间应符合卫生、建筑和防火规定，其设计不应伤害雇员的心理；在户外温度要求供暖的时期，应有可能对这样的房间供暖，该房间应可以从里面或外面上锁，并且应配备一些必要的设施，特别应配备一个带锁的柜子。

(2) 如果雇员不能被安置在一个他或她自己的独立的起居室内，而是仅提供一张床，除确需将房门从内部上锁的情况，上述第（1）段的规定应适用于放置这张床的房间。

(3) 如果雇员的报酬中包括伙食，那么雇主应当按照提供给成年健康家庭成员的食物向雇员提供健康且充足的食物。

在**玻利维亚多民族共和国**，2003 年的《家政工法》第 21 章规定了雇主关于食宿方面的义务：

雇主应有义务：

...

(b) 向那些居住在提供服务的家庭中的工人：充足和卫生的住宿空间；为保持个人卫生有权使用厕所和淋浴设施；与雇主同样的食物 ...

在**乌拉圭**，2007年6月25日根据《第18.065号法令》颁布的《劳工和社会福利部法令》，对提供食宿的雇主规定如下：

第11条（获得食物和住宿的权利）。任何雇用雇员的雇主如果要求雇员“住家”从事家政工作，应提供食物和住宿。

所提供的食物应符合卫生条件并且充足，应按照家庭的做法和习惯，每日至少应包括早餐、午餐和晚餐。居住应具有私密性、配有家具并且卫生。

在**新加坡**，针对雇用移民家政工人的雇主，立法规定了具体的义务。《外国人（持工作证）就业条例》第一章第一部分第4节规定如下：

雇主应负责并承担外国雇员在新加坡的生活费。该费用包括提供充足的食物以及医疗待遇…。雇主还应当为外国雇员提供可以接受的住宿条件。此类住宿必须符合新加坡政府颁发的任何成文法律、法规、法令、规定、通告或其他类似的文件。

在**中国香港**，针对从国外聘用的家政工人的《标准就业合同》对雇主方规定了一项义务，即提供免费的食宿，也可以支付津贴来代替提供食物。附在合同里的《住宿安排和家务职责》，规定了所提供住宿的最低标准，同时也举出一些不适宜住宿的例子（如睡在没有任何私密性的走廊上的临时床铺上，与成年人或异性青少年共居一个房间）¹。住宿的性质和空间大小以及相关设施必须在安排中详细说明，该安排也应由双方签署。

¹ 注：《标准就业合同》见网址：<http://www.immd.gov.hk/ehhtml/id407form.htm>

举 例

家政工人的通讯隐私权

爱尔兰的《保护他人家庭就业人员的行为准则》第 5.2.1 节指出，应保护家政工人的个人电话隐私和个人隐私，并且只有对雇主提供的书面雇佣条款及条件取得一致意见时才允许雇主对工作场所进行检查：

如果雇主试图对家中的工作场所进行检查，则必须在上述 5.1 条中指出的雇佣条款和条件中包含与之相关的说明内容。只有在就业条款和条件中以书面形式说明允许这类检查时，才能对雇员的私人物品进行检查。此类检查应不是很常见的并且当雇员在场时才可进行。允许根据书面就业条款和条件进行检查并不可延及到阅读雇员的个人邮件或窃听他们的私人电话。

7. 工作时间

像任何其他的工人一样，家政工人也有权对他们的工时进行限制⁶¹。在确保这项权利时，工作时间的规定是不可获缺的，鉴于有些雇主可能希望家政工人在任何时候都能听从他们的安排，尤其是当家政工人居住在他們所工作的家庭（即“住家工人”）的时候。由于家政工人经常从事看护儿童、病人或老人，适当的工作时间的规定就成为确保他们不过度长时间工作的一个工具。限制工时是保护家政工人的健康的一种手段，也可使他们有能力保持工作与生活的平衡。

如果缺乏工作时间的规定，家政工人就不可能公平地或始终如一地获取工作报酬。对工作时间的规定使家政工人的薪酬更加清晰，且对于避免对家政工人故意的和无意的剥削也是至关重要的。划清工时与非工作时间也有助于保证工人的行动自由和参加工会活动。⁶²

由于家政工人所承担的家务工作是不均匀的，并且在事实上有些家务劳动可能要在户外进行且超出正常工时，因而对这方面进行规定就有些复杂。为了能有效地限制工时，立法以及监管措施应对这些复杂的问题做出清晰且全面的论述。⁶³

第 189 号公约强调了对工时、加班、日休和周休、带薪年假和待工期制定标准的重要性，其目的是使家政工人获得其他工人享有的平等的保护水平。在这方面，公约强调需要考虑到家政工作的特点 – 在设计这

61 《世界人权宣言》第 24 条。

62 《世界人权宣言》第 24 条。

63 第 189 号公约第 9 条第 (b) 款要求采取措施，以确保住家家政工不被强迫在日休和周休或年假期间留在工作家庭或与工作家庭成员待在一起。

类规定时每个国家是有所不同的。第 201 号建议书在工作时间方面提供了进一步的指导。⁶⁴

第 189 号公约第 10 条

1. 考虑到家庭工作的特殊性，各成员国须根据国家法律、法规或集体协议采取措施，确保家政工在正常工作时间、加班补贴、每日和每周休息时间以及带薪年假方面享有与一般工人的同等待遇。
2. 每周须至少连续休息 24 小时。
3. 凡家政工不能随意自由支配他们的时间并需在住户家中随时听候可能的工作安排这一时间段应被视为工作时间，具体程度则由国家法律或法规、集体协议或符合国家惯例的任何其他措施来确定。

7.1. 正常工时

通过限定每天和每周的工时数来管理“正常工时”是确保有关工人享有这一权利重要的且广泛被认同的方法。“正常工时”的概念是指在跨越一个特定的时间段内最大的工作时数，超过这个时间段就要适用加班的标准。⁶⁵

举 例

限制正常工时

在法国，《国家个体雇主的雇员集体协议》第 15 条第（a）款为家政工人设定的正常工时为每周 40 小时。

64 关于家政工工作时间规定的更多信息和指导原则可参见由 D. McCann 和 J. Murray 编写的工作和就业条件系列第 27 部——《家政工工作时间的法律规定》（日内瓦，国际劳工组织 2011 年出版）。

65 因此，“正常工时”需经过劳资双方同意从工作安排中划分出来，这就决定了如何安排工时或者在每天或每周如何进行工时分配。也可参见 1962 年的《减少工时建议书》（第 116 号），其第 11 段规定如下：“就本建议书而言，正常工时是指各国用法律或法规，或根据法律或法规、集体协议或仲裁裁决所规定的小时数目。或虽未作明确规定，但超过规定时间的工作小时均按照加班工资率付给报酬，或构成公认的企业规则，习惯作法或生产方法的例外者，则该规定的时数即为正常工时。”

在**哈萨克斯坦**，《劳动法》第 215 条第（1）款规定，“本法规定的工作时间和休息时间的标准应适用于家政工人”。因而，在其他有关工作时间的规章中，正常工时每周不得超过 40 小时（第 77 条）且每天不得超过 8 小时（第 82 条）。

在**葡萄牙**，立法规定在家政工合同的基础上建立就业关系的法律制度，DL235/92、DE24-10 第 13 条第（1）款和第（3）款规定家政工每周总工时为 44 小时，此外还允许每周所需的工时数通过不同周的平均数获得。

在**俄罗斯联邦**，2002 年的《劳动法》第 305 条同样也适用于家政工，规定工作时间及其时间安排需经工人和雇主（自然人）同意来确定。但是，每周工作时间不得超过《劳动法》所规定的正常的周工时。

南非的《行业决议 7》第 10 条规定了家政工每日和每周的正常工时，但此外也根据每周的工作天数规定了每天的最大工时数：

雇主不得要求或允许家政工的工作（a）在任何一周内超过 45 小时；并且（b）如果家政工一周工作 5 天或少于 5 天，任何一天超过 9 小时；或者（c）如果家政工在任何一周工作超过 5 天，在任何一天超过 8 小时。

坦桑尼亚联合共和国的《就业和劳动关系法》第 19 条第（1）款就涉及到家政工，它规定：

平常日的最大工时数或雇员可能被允许或要求工作需满足：（a）任何一周不得超过 6 天；（b）任何一周不得超过 45 小时；以及（c）任何一天不得超过 9 小时。

乌拉圭的《第 18.065 号法令》第 2 条规定，家政工的工时将被限制为法律所规定的一天最多 8 小时且一周最多 44 小时。

7.2. 加班

为了使正常工时方面的规定对家政工提供切实的保护，应关注制定加班标准和限制加班方面的立法和管理规定。

7.2.1. 限制加班量

关于家政工加班工作立法规定的一个重要方面是规定一个可允许的加班工时的最大数值。在某些情况下，适用于家政工的立法中通常包含这类规定。而在其他情况下，关于家政工加班的规定则是专门针对家政工进行立法的。

举 例
限制加班工时

法国的国家集体协议就涵盖家政工，在其第 15 条第（b）（3）款中对加班进行了限制，即在任何一周内加班不得超过 10 小时，且在任何连续 12 周期间内每周平均加班不得超过 8 小时。

根据**南非**的《行业决议 7》第 11 条规定，雇主不得要求或允许雇员在任何一天工作超过 12 个小时，其中包括加班，或在任何一周加班超过 15 个小时。

奥地利《联邦管理家政工作和家庭雇员法》第 5 条第（5）款规定“规定的正常工时 ... 以上仅在特殊情况可以超出。”

关于控制加班的立法规定的一个重要特征是加班是在双方同意的基础上达成的。然而，一些法律也允许雇主在十分明确的限制范围内要求工人在紧急情况下加班。

举 例
紧急情况下的加班

芬兰的《家政工就业法》（951/1977）第 8 条允许在正常工时内离岗，其规定如下：
当突然发生意外事件，如疾病或其他类似的突发事件、雇主家不可预见的事件，生命、健康或财产已经被处于危险境地或受到严重威胁，需要工人在规定的工时以外的必要情况下开展应急工作 在任何一种情况下，允许一定时期内的应急工作不超过两周，在时间上不超过 20 个小时。

值得注意的是，芬兰的法律要求雇主，如果他需要家政工开展应急工作，就要立即以书面的形式通知主管职业安全和卫生的部门有关工时的延长及其原因、程度和可能的期限。此外，法律还规定，该主管部门在调查后可能会限制或终止应急工作。在这种情况下，立法规定并试图减少过多工时对家政工健康造成的负面影响，同时也认识到在某些情况下应急工作的必要性。

7.2.2. 补偿

除了规定加班量，立法还应对补偿方案进行规定。通常，国家应建立加班补偿机制，它需要确定超过为正常工时所支付工资的薪金水平，还需要规定是以补休的形式进行补偿还是以补休加薪金相结合的方式补偿。

举 例

加班工作的补偿

法国的《国家个体雇主的雇员集体协议》第 15 条（b）（3）规定，根据加班工作的工时数，按两种不同的累进补偿率来提供薪金补偿或补休：

对于加班，可按薪金或补休的形式进行补偿，按 25%（对于前 8 个小时）和 50%（如果加班超过 8 个小时）的累进率计算。

奥地利《联邦管理家政工作和家庭雇员法》第 5 条第（5）款规定如下：

如果在接下来的两个日历星期内没有对超额工时予以休息期补偿，那么就应对这些额外的工时支付特殊的款项。所支付费用应该是这些工时的薪金加上按可适用的最低利率计算的附加费。

南非的《行业决议 7》第 D 部分第 12 条规定，需经各方同意，按货币补偿或货币补偿与补休相结合的方式进行补偿：

- （1）雇主必须至少按家政工工资的 1.5 倍向家政工支付加班工资。
- （2）除了上述第（1）条，在协议中还可以对雇主规定：
 - （i）按不低于家政工普通工资的标准向家政工支付加班费，并且在全天每加班一小時，还应给予至少 30 分钟的全薪补休；
 - （ii）每加班一小時，给予家政工至少 90 分钟的带薪补休。

7.2.3. 保存记录

保存家政工的加班工时记录对于有效实施依法对加班进行限制的规定是至关重要的，并可确保家政工为任何额外的工时取得公平的补偿。因此，对于要求雇主用文件的形式来记录家政工工作时间安排以及任何额外工时的立法就成为对家政工工时进行规定的重要组成部分。这样的规定也能够使工人和负责监督立法的执行部门，如劳动监察机构对这些记录进行检查。

第 201 号建议书第 8 条 (1)

应对包括与本公约第 10 条 (3) 款相一致的加班和等候工作时间段在内的工时进行准确记录，家政工应能免费查阅这些信息。

举 例

保留加班工时记录

芬兰的《家政工就业法》第 31 条要求雇主保留家政工加班工时记录：

雇主应制订一个工作时间安排，规定家政工开始和结束的时间、休息 ... 以及每周的休息时间。

雇主还应保留一个单独的记录，用于记录任何应急工作、加班和为此所支付的增加的工资。任何在周日的工作和为此所支付的增加的工资、任何在每周休息期间所做的工作并由此而减少的正常工作时间以及单独为此支付的报酬也必须予以记录。

本节中所涉及的工作时间安排和记录必须予以保存，以供工人进行检查，并且可应职业安全和卫生行政部门的要求供他们进行检查。雇主必须应工人或其代表的要求向他们提供关于工人的所谓记录的书面报告。

7.3. 休息时间和工休

对休息时间和工休进行规定在向家政工提供体面的工作条件方面也同样重要，它是对正常工时进行设定以及对上述所讨论的加班规定的补充。

7.3.1. 日休和周休

每日的休息时间是在每 24 小时内给予的休息，而每周的休息时间则是一个较长的休息时间，它是每 7 天这一时段可享有的固定的一天。第 189 号公约第 10 条第（1）和第（2）款对日休和周休进行了规定，而第 201 号建议书也对周休提供了进一步的指导。事实上，在许多国家关于工作时间的立法中包含了为家政工人设定每日和每周休息的最低时数的规定。

第 201 号建议书第 11 条第（2）款

根据国家法律、法规或集体协议，考虑到工作要求以及家政工的文化、宗教和社会要求，固定的周休日应由当事各方协议确定。

举 例

设定日休和周休的最低时数

爱尔兰的《保护他人家庭就业人员的行为准则》第 5.1 节结合参考 1997 年的《工作时间组织法》中所规定的要求普遍适用于所有工人的休息时间，因而赋予家政工人定期休息的平等权利。

南非：《行业决议 7》第 16 条对日休和周休规定如下：

（1）雇主必须给予家政工：

- （a）在结束当天工作和开始第二天工作期间，每天至少连续 12 小时的休息时间；
- （b）每周至少连续 36 小时的休息时间，除非经同意，否则其中必须包括一个星期天。

（2）根据上述第（1）（a）条，通过书面协议，家政工的日休时间可减少到 10 小时

- （a）那些居住在工作场所的家政工；以及
- （b）用餐时间间隔至少持续 3 小时的家政工。

奥地利《联邦管理家政工作和家庭雇员法》第 5 条第（3）款和第（4）款为住家和不住家家政工规定了不同的休息期，但在这两种情况下，要求休息期必须包括晚 9 点至早 6 点的时间段（为的是给予 18 岁以下的工人更多保护性质的休息期。）

(4) 年满 18 岁未居住在雇主家庭的雇员，应给予包括晚 9 点至早 6 点这一时间段至少 13 小时的休息期。

在**西班牙**《第 1620/2011 号皇家法令》第 9 条第 (4) 款对日休做出规定：

一名工人在结束一天工作至开始第二天工作期间至少要有 12 小时的休息时间。住家工人的休息时间可能会减少到 10 小时，其差额（在 12 小时和实际休息时间之间）需在四个星期内予以补偿。

应允许住家工人每天有至少 2 个小时的用餐时间，这段时间不应被算作工作时间。

乌拉圭《第 18.065 号法令》规定每周不受打扰的休息时间为 36 小时，工作日间的休息时间至少为 10 小时，并且强调住家工人夜间必须拥有至少 9 小时的不受打扰的休息时间（第 5 条）。

为了在实践中更有效率，适用于家政工的工作时间标准需要对在特殊情况时何种工作可以占用日休和周休时间进行规定。

第 201 号建议书第 12 条

国家法律、法规或集体协议应就可能要求家政工在日休或周休期间工作的理由作出规定，并为他们提供充足的补休，而不论是否有任何财物补偿。

在一些国家，法律因而允许在特别限定的情况下或经双方协商同意，减少所规定的休息时间，在一般情况下，通常进行货币补偿、补休或两种方式兼有。

举 例

规定在何种情况下何种工作可以在日休或周休期间进行

奥地利《联邦管理家政工作和家庭雇员法》第 5 条第 (6) 款规定，在特殊情况或紧急情况下占用日常的休息时间，需要进行货币补偿、给予带薪休假或两种形式兼有：

(6) 只有当需要雇员在某段时间以情况紧急、不可推迟或不可预防为由开展工作时，上述第 (3) 条和第 (4) 条所规定的工休和夜间休息时间才可能会受到打扰。无论是否因减少工休或夜间休息时间而给予时间方面的补偿，都应为此类工作支付额外的费用。

芬兰的《家政工就业法》第 11 条规定，在特殊情况下，只要提供一定的货币补偿或对以小时数进行补偿，各方就可以就占用周休的要求达成一致：

如果由于具体情况而并非紧急情况经工人同意而暂时缩短周休时间，减少的休息时间必须从工人日常工时中扣除，并且不得晚于下一个日历月，或经工人同意，按下文规定来支付报酬（按正常工资额度的 2 倍）。

在某些情况下，可适当考虑允许将周休的权利按两周的期限进行累计。

第 201 号建议书第 12 条第（3）款

凡国家法律、法规或集体协议规定周休可在七天以上的时段内累计，针对家政工的这一时段则不得超过十四天。

举 例

允许每周的休息期进行累计

南非的《行业决议 7》第 16 条在规定每周休息 36 小时的同时，也允许经双方同意而做出变通的安排，它指出“... 书面协议可规定每隔一周可至少有连续 60 小时的休息时间”。第 17 条和第 18 条规定，因特殊情况下在周日或节假日工作要给予补偿。

7.3.2. 工休时间

为确保家政工人获得体面劳动的权利，对工作期间的工休时间立法规定也十分重要。工休的次数和长度应根据连续工作的小时数来确定。工休的目的不仅是保证工人能够用餐，而且也保证工人有适当的休息，特别是在工人加班的情况下。

第 201 号建议书第 10 条

成员国应采取措施，确保家政工在工作日期间有权享有适当的休息时段，这将使他们能够就餐和休息。

举 例

工休的次数和长度

津巴布韦 1992 年的《劳动关系（家政工人）雇佣条例》第 5 条第（3）款规定如下：

雇主不得要求或允许家政工连续工作六个半小时而没有至少 30 分钟用餐休息时间、至少一小时的午休时间以及至少 15 分钟的茶歇时间。

南非的《行业决议 7》第 15 条第（1）款规定所有家政工人必须有工休时间，说明如下：

（a）当工人连续工作超过五个小时，雇主必须给予家政工至少持续一小时的用餐时间间隔。

奥地利《联邦管理家政工作和家庭雇员法》第 5 条第（3）款规定要有总计 3 个小时的工休时间，对于住家工人，其中包括两段每次 30 分钟的不受打扰的用餐时间，对于非住家工人，第 5 条第（3）款所规定的工休时间则取决于每天总的工时数：

每天的工时应，... “如果工时超过 4.5 小时，应有一次或多次预先规定的工休，每次工休的最短时限说明如下。此类工休至少应为：

工时为 4.5 至 6 小时 工休时间为 20 分钟，

工时为 6 至 8 小时 工休时间为 30 分钟，

工时为 8 至 9 小时 工休时间为 45 分钟，

工时超过 9 个小时 工休时间为 60 分钟。

在一些国家，在某种特殊的限定情况下或经双方同意，可允许占用预先规定的工休，但要提供货币补偿或补休补偿，或两者都予以提供。

举 例

占用预先规定的工休时间

南非的《行业决议 7》（所有南非《部门决定 7》替换为《行业决议 7》）第 15 条第 2 款严格限制占用家政工人的工休和用餐时间：

在家政工人用餐期间，可以要求或准许家政工从事绝无仅有的工作—这样的工作不能无人看管或不能由其他家政工代劳。

立法也可对工作日期间的工休时间是否被认为是工作时间以及是否需要报酬进行详细说明。工人所要求的应保留在工作期间的工休应该作为工作时间的一部分并且应该支付报酬。⁶⁶

举 例

确定工休时间

芬兰的《家政工就业法》第 6 条规定，工人可拥有至少一小时的工休期间，并允许自由离开工作场所，这是不计入带薪工作时间范围内的。

在**马耳他**，1976 年的《家政服务工资理事会工资管理条例》，在经修订后，将“工时”定义为：

任何一天，在这段时间雇员是由雇主支配，但不包括允许的用来用餐和休息的时间。

7.4. 夜间工作

夜间工作对于许多家政工人来说都是现实的问题。与规定每日法定的休息期一同对夜间工作进行管理可以保护家政工免受过长的工作时间和休息不足。

一个家政工可以在特殊情况下从事夜间工作。例如，在家庭成员生病的情况下，或父母不在家或发生其他不可预见的情况。这些做法通常是在发生例外的情况下、或在严格的条件下、或给予在日间的休息时间（见上述第 7.3.1 节）。至于家政工在夜间从事正常工作的情形，第 201 号建议书规定，与那些旨在保护工人避免因等候工作而带来负面影响的措施相比较，该措施则规定允许夜间工作的最大时数，以及与休息和报酬相关的一些规则。⁶⁷

66 参见国际劳工组织的《工时：从固定到灵活》，2005 年公约和建议书应用专家委员会一般性调查（《宪章》第 19 条、第 22 条和第 35 条），报告 93III（第 1B 部分），日内瓦，第 47 段。

67 第 201 号建议书第 9 段第（2）条。

7.4.1. 从事夜间工作的限制

一些国家已将对夜间工作的限制纳入立法和管理规定中，并对家政工予以特别关注。在某些情况下，必须经工人同意或者没有这类需求存在，法律将对可能会强加这类工作的情况进行严格限制。

举 例
夜间工作限制

津巴布韦 1992 年颁布的劳动关系（家政工）雇佣条例第 5 部分 2 小节中规定：家政工如果居住在雇主的房屋之外，其工作时间最长不能超过晚上 7 点。

芬兰家政工雇佣法案第 9 部分规定：工作时间应限定在早上 6 点至晚上 11 点之间，紧急情况下例外，但需征得工人同意。

法案规定雇主只有在以下情况下才能要求工人早上 6 点到夜里 23 点期间，或者一天的其他时间（即：夜间）从事工作：

- 1、从事紧急事务；
- 2、在工人本人许可的情况下，进行待命或从事待命相关的工作；
- 3、在工人本人许可的情况下，临时执行特殊事项。

法国国家关于单个雇主雇员集体协议中，专门指明了某些工作是白天无法做只能在夜间完成的工作。协议第 3 条 (b)(7) 和第 6 条 (1) 阐明，家政工工作地点如果没有私人空间的话，都要受到处罚；同样，如果夜间工作使工人致病的话，这种情况随时会被干预和制止。规定指出以上雇佣不符和白天全日制工作的要求。

7.4.2. 补偿金

家政工从事夜间工作通常都规定要进行补偿，补偿不仅限于现金，还有休假。有的情况下两种补偿同时进行。

举 例

夜间工作补偿

南非：《行业决议 7》第 13 条明确指出，关于夜间工作，雇主和雇员要签定书面的协定。书面协定必须包含所达成的补贴条款，非住家工人，还应包含交通补贴等等。如果每月 5 次以上，或每年 50 次以上，雇主需要雇工在夜里 22 点至凌晨 6 点之间工作超过一个小时的话，雇主必须按照雇佣法基本条件中夜间工作规定第 17（3）和（4）来实施。

7.5. 待命工作

家政工，特别是那些因照顾小孩、病人或残疾人，被要求从事正常工作以外的事情。在持续为雇主处理事情的这个阶段，通常被称为待命阶段。用立法的办法补偿和限定以上所说阶段的工作时间是一个保护家政工工作时间的重要的做法。

家政工待命阶段的法律规定确认了家庭工作某些方面灵活性的需要，同时，也确保家政工不因存在灵活性而遭到相应的侵害而无休止的工作。

第 189 号公约第 10（3）条款

国家法律、法规、集体协商协议或任何其他相关的国家操作规定都要对家政工因同意但又不能自由支配而仍然处于处理家庭事务或待命阶段的工作时间做出限定。

第 201 号建议书第 9（1）段：

关于因家政工自己同意但又不能自由支配而仍然处于处理家庭事务或待命阶段，成员国都应该在相应的国家法律、法规或集体协议中加以规定。规定的内容如下：

- (a) 家政工每周、月、年允许工作待命工作的最长时间限制数量；
- (b) 家政工应享有的休假期，如果正常休假期因工作待命而受到干扰；
- (c) 工作待命时间补偿率：

工作待命期间规定的内容有：（1）确定所允许工作待命阶段的工作或服务类型；（2）确定薪酬水平；（3）工作待命期限的长短；（4）工作待命期间雇主和雇员之间的书面合同。在某些情况下，国家的法规都规定了工作待命时间特别是在夜间工作的那些时间。在其他情况下，法规也许把夜间工作统统算做工作待命时间。

举 例

规定工作待命时间

捷克共和国第 262/2006 劳动法规 95 部分中要求双方要同意工作待命并同意工作待命期间应该给予补偿：

1、雇主只能要求自己所雇佣的已经同意工作待命的雇员实施工作待命。工作待命除其本人同意不补偿外，都要按照相关集体协议实施补偿（补贴至少不少于其个人平均工资的 10%）；

2、如果一个工作待命的雇员在待命期间从事劳务，他（她）就有权享有相应的工资或津贴，待命期间工作应该属于超时工作。

芬兰的家政工雇佣法第 6 部分这样写道：根据合同，如果家政工被要求工作时间以外的时间继续留在家，并且从事照顾孩子、病人或家里其他人的工作，该工人工作待命时间至少一半应该算工作时间并且应该给予补贴（补贴标准至少不少于其正常工作时间基本工资的一半）。

法国家政工单个雇主和雇员之间的国家集体协议中关于“承担责任的存在时间”的分类情况如下：

承担责任的存在时间是指：雇员可以自己支配自己的时间但随时等待被召唤的时间称为承担责任的存在时间。

（条款 3（a））关于补贴，承担责任的存在时间一小时按正常工作时间的 2/3 计。

条款 6 关于家政工被要求夜间住在雇主家以应不时之需的情况规定：

夜间存在等同于白天的工作，是指让雇员在现场住在单独的房间，不工作但随时因事会被打扰。夜间在岗时间不能连续超过 12 小时，也不能连续 5 天晚上除非有例外。

夜间在岗补贴是按照夜间被干扰的次数和情况来确定，不得低于正常工资 6/1。如果一晚上被连续数次干扰，整个晚上就被认为是有责任存在时间。夜间存在时间和有责任存在时间都要以书面合同的形式进行。

西班牙 1620/2011 皇家法令条款 9（1）和 9（2）就工作待命规定：

把工作待命时间限定为夜间时间，南非从法律上限制使用工作待命时间，以免这种情况给正常工作时间带来限制和补贴需求。因一旦工作待命期间的工作超过 3 小时，就应付超时工资和补偿休息时间，还不算工作待命每班的津贴。

（1）通常一周实际工作时间不得超过 40 小时，该时间不包括工作待命时间，也就是经双方同意雇员留下来受雇主差遣的那个时段。其工作日程也是家政工和雇主双方同意的。

一旦日常工作和双方同意的工作待命时间结束，家政工就没有义务再留在家里。

（2）在最大工作时间和最少的休息时间都认可的情况下，工作待命阶段的长短，以及该阶段补贴补偿双方都需要事先达成一致的意见。在任何情况下，除了双方同意用休息时间来补偿外，工作待命时间都不能超过所在月份每周 20 小时的平均数，同时 补贴标准率要与正常工作时间相同。

南非的行业决议 7 第 14 部分就工作待命，即晚上从事工作做了明确的规定。只能在紧急的情况下才能叫家政工晚上去工作：

（1）工作待命是指晚上 8 点至来天凌晨 6 点之间这个阶段，家政工被要求留在工地休息或睡觉但需要工作时必须随叫随到；

（2）雇主只有同意签署书面协议并补偿工作待命期间的工作即每班至少补贴 20R，才可以要求家政工实施工作待命；

（3）雇主要求家政工实施工作待命每月不能超过 5 次、每年不能超过 50 次。

（4）在工作待命状态下，雇主只能要求家政工做那些不能拖延的工作……

把工作待命时间限定为夜间时间，南非从法律上限制使用工作待命时间，以免这种情况给正常工作时间带来限制和补贴需求。因一旦工作待命期间的工作超过 3 小时，就应付超时工资和补偿休息时间，还不算工作待命每班的津贴。

7.6. 休假

在制订工作时间规定时，还需要考虑到家政工的年休假和享有公假的权利，这也是工作时间规定中的重要组成部分。这些休假不仅能使家政工得到必要的休息和放松，而且还能使他们有机会承担家庭责任，进而达到工作 - 生活的平衡。这种休假时间对那些离家在外的国际和国内移民工来说特别的重要。下面的章节是各国病假和产假相关举例。

7.6.1 带薪年假

法律规定家政工带薪年假的最少时限应该与其他行业的工人一样⁶⁸。另外，法规中还需确定带薪年假长短时间，也就是什么时间开始算如何算。规定还需要确定休假阶段的长短并要求家政工休假期间雇主不能安排任何工作。还要 明确注明根据雇主要求与其待在一起的时间不能算休假等等。

201 建议书第 13 段要求

家政工陪伴雇主家庭成员休假时间不能算为带薪年假时间。

.....
68 参见 189 宪法第 10 (1) 章

举 例

年假规定

白俄罗斯 1999 年颁布的劳动法 312（3）条款指出，根据劳动法（155 条款）家政工每年应该享受 21 天的带薪休假。

法国国家雇员与个体雇主集体协议 16 条款明确提出根据工作的情况，一年可以享受 4 周带薪休假时间。

1、资格获得

要想获得带薪休假资格雇员（不论全日制还是半日制工人）都要为同一个雇主至少工作一个月以上参照年为一年（头年 6 月 1 日至本年 5 月 31 日）。

2、假日长度

正常工作计划除外，每工作一个月（或每四周或相当于 24 天）就能有 2 天半的带薪休假时间。除非有特殊协议，一般合同中都是由雇主决定开始休假的时间，并要（至少提前两个月）告知，以便雇员能够自己安排自己的休假。

3、休息年假是法定的权利。除非雇员和雇主达成其他协议，5 月 1 日至 10 月 31 日，雇员就应该有连续两周（12 个工作日）的休假。如果只允许休少于 12 个工作日的假，其休假必须全部连续休完。

南非行业决议 7 中第 19 部分规定，根据合同，带薪休假分年度休假和分时段休假，如果家政工要求一次性把假休完的话：

(1) 雇主必须允许家政工

(a) 在每 12 个月的雇佣期中带薪休假至少 3 周；

(b) 根据协议，家政工每工作 17 天就有至少 1 天带薪休假；

(c) 根据协议，家政工每工作 17 小时就有 1 小时带薪休假时间；

.....

(4) 雇主必须保证

(a) 在休假年或着年假已经获得的情况下，允许雇员至少带薪休假 3 周；

.....

(7) 休假期间，雇主没有资格要求雇员为其工作。

(8) 雇主不能以支付工资代替家政工的休假权利，除非是按照第 25 条终止雇佣关系的情况。

土库曼斯坦：依据 2009 年劳动法 292 条款规定，工作时间和年带薪休假由雇主和雇员协商决定。年带薪休假时间不能少于劳动法所规定的标准。

规定指出在休年假期间有偿支付也是一种合适的方式。如，规定允许在家政工休假之前就补偿或用津贴和奖金的形式都可以。另外，对于家政工来说，如果在休假期间没有福利的话，得到某些形式的赔付或相等形式的现金都是允许的。

举 例

年假期间报偿形式

津巴布韦（非洲国家）1992 年劳动关系（家政工）就业规定规定家政工在休假离开前获得报偿，即，家政工在休假期间应拿到与其工作时一样的工资，且在休假之前就支付。

法国国家集体协议第 16 条款规定：家政工如果在休假期间没有得到相应的福利的话，其休假期间的工资应照付。

奥地利家政工作和家政工人法 9（2）部分规定：在休年假期间，工人应得到与其休假期间不能享有福利等同的一笔现金补偿。另外，所支付的现金补偿和假日奖金的多少根据其服务年限的不同有所不同：如果雇员工作年限少于 20 年，其应得年假奖金应是其正常工资的两倍，如果雇员工作年限超过 20 年，其应得假期奖金应是其正常工资的 2.5 倍。

7.6.2. 公众假日

一般意义上的工人所享有的公共假日，也同样适用于家政工。这样做的目的不仅是为了确保家政工得到同等体面的工作条件，还有助于体现家政工也是社会大家庭的一员。一些国家立法赋予家政工享有公共假日休息的权利，但同时也注意到在这样的节日里，家政工会同意继续工作。为此，立法往往会规定为他们提供节假日期间工作比一般工人正常工资高的补贴或补偿性休息时间。

举 例

公众假日的权利

1992 年**津巴布韦**劳动关系（家政工）就业规定第 14 部分规定：

1、家政工公共假日有休假的权利，休假期间还应获得与其日常工资同样的报酬；如果节假日要家政工继续工作的话，那就应根据工作时间的长短向该工人付超时津贴。

2、如果没有得到家政工的同意的话，任何在公共假日工作的时间都不能抵消或替换成正常的工作日。规定明确规定，在同意的情况下，家政工在公众假日期间每工作一天要多休息两天，节假日工作半天要休息一天作为补偿。

南非行业决议 7 第 18 部分就家政工同意节假日全日工作或一半工作的规定为：

- （1）雇主只能在与家政工达成协议的情况下，才能要求其在节假日期间工作；
- （2）节假日家政工每工作一天，雇主就要付给工人日常工资的双倍；
- （3）如果是在节假日工作的话，雇主就要付给工人
 - （a）每天日常工资；加上
 - （b）在节假日工作每小时工资的补偿。
- （4）雇主应在家政工日常发工资的日期付给其节假日加班工资。

7.6.3. 病假

关于病假的法律规定主要是确定这种假期的资格要求。临时因为生病或受伤害而不能工作的缺席不能成为终止雇佣关系的正当理由。⁶⁹ 虽然目前还没有这样的举例发生，社会保险中确保病假期间的工资，包括生病福利等适用办法应该把家政工包含进来。⁷⁰ 再者，病假期间对工人的补贴和各种形式的帮助支持义务也同样适用于家政工雇主。

举 例

病假

奥地利家政工作和家政工人法第 10 部分规定：

(1) 如果是因为生病（发生事故）而终止工作，一旦雇佣关系生效，雇员就能够要求 6 周的补偿休息时间。补偿休息时间根据雇佣工作时间的不同而有所区别。当雇佣关系满 5 年的话，就能有 8 周的补偿休息时间；雇佣关系满 15 年的话，就能有 10 周补偿休息时间；连续工作 25 年的话，就有 12 周补偿休息时间。但每次事情发生，雇员如果只要一半的补偿的话，就能多休息 4 周时间。

.....

(4) 如果由法定的事故保险机构鉴定出，是在相关规定范围内，工作事故或职业病等原因而无法工作，该雇员从其雇佣关系生效之日起，就有权获得有偿休假长达 8 周的时间；如果是连续工作 15 年，就有权享有 10 周时间的有偿休养。

值得注意得是，法令还在第 10 部分强调，如果是属于工伤事故或职业病，且在有关规定范围内，家政工是不能被解职的。（见第 11 部分）

.....
⁶⁹ 关于这方面的内容，第 158 号公约 6（1）条款就有所提及。该公约中提出，临时脱离工作，需要有医疗证明并符合 6（1）条款所提及的相关规定。类似的事情一般由国家法律法规、集体协议、仲裁裁决或法院的判决等等来解决。

⁷⁰ 见 189 号公约第 14 款。

越南劳动法 139 (2) 条款关于在工作中生病和伤残的家政工的相关事宜，对雇主就提出了总体要求：

当在事故中生病或伤残，雇主必须尊重家政工的荣誉、尊严和福利要求，并有义务进行关怀。

赞比亚 2011 年（家政工）就业最低工资和条件命令第 8 部分规定：雇主应给家政工休假并全额付工资，每月不得少于 2 天，并遵循以下条件：

- (a) 除了终止工作，家政工只有在完成 6 个月的雇用合同任务的情况下，才有资格休假
- (b) 有补贴的公假和周日不能算在该休假之内；
- (c) 雇员根据协议休假，也应考虑雇主家庭的需要和利益。

7.6.4. 产假

为家政工制订相关的产假规定是特别重要的，因为大部分家庭工作者都是妇女。立法应该把家庭工作者纳入，使他们在产期享受与其他领域工作者同样的保护。⁷¹

因为这里我们说的是产假，就应该清楚对家政工的产期保护也包含其他一些问题。其中包括防止对怀孕和生产的歧视（特别是歧视性解职），⁷²以及建立产假期间现金福利制度等。**189 号公约**中呼吁各国建立相应的措施以确保家政工与其他工人享有同等的条件，特别是社会保障保护，包括产假。⁷³

.....
71 183 号公约指出要对所有就业的妇女实行产期保护措施。

72 见 183 号公约第 8、9 条，以及第 158 号公约第 5(d) 和 (e) 条。

73 见第 189 号公约第 13 条。

举 例

产假

法国国家单个雇主就业集体协议第 23 条款就产期做了规定，规定指出拥有单个雇佣关系的雇员收养孩子和父母假期都要严格按照劳动法的规定办事。

1992 年**津巴布韦**劳动关系（家政工）就业规定 21（1）条款规定：为避免疑义，每一个女性家庭工作者都适用于劳动关系法中关于产假的规定办法。

南非行业决议 7 第 22 部分就家政工产假的量和时间问题做了规定：

- (1) 家政工至少有权享有连续 4 个月的产假；
- (2) 家政工的产假
 - (a) 从预产期前 4 周开始，或
 - (b) 由医生、接生婆根据产妇具体情况确定的日子开始算；
- (3) 到孩子出生之日 6 周后开始工作，除非医生或接生婆证明其能开始工作；
- (4) 家政工因妊娠晚期流产或死胎，也应享有 6 周的产假。

值得注意的是，**南非**行业决议 7 还强调，根据 1995 年劳动法，因怀孕或打算怀孕或与怀孕相关的原因而解雇雇员，以及因雇员产假而拒绝返回工作的行为都是不公正的行为。规定中就女家政工歧视性保护问题做了专门的要求。

158 公约第 5（e）条款指出因产假而缺席工作不能成为终止雇佣关系的有效理由。这条规则被世界各方许多国家劳动法所采用。⁷⁴

74 其他劳动法比较的案例可以在劳动组织劳动保护立法数据库 EPLex 中找到。针对这个主题，请见第 183 号公约第 8 条。

7.6.5. 个人其他形式的休假

在制订规定时还应考虑到其他有偿或无偿的生活方面的休假因素，如婚假、某些家庭成员的生、死或病，或处理紧急家庭事务等事项等等。

第 201 建议书鼓励在制订政策和规划时要注意家政工工作 - 生活平衡问题，包括能使家政工协调好工作和家庭责任方面的事务。⁷⁵

2010 年 12 月 31 日布基纳法索颁布的 2010-807 法令规定，在工作期已满 6 个月以上并且能给雇主提供证明材料的家庭雇员每年的有偿个人休假不能超过 10 天。

南非行业决议 7 第 21 部分规定，对那些达到了最低合同期、为雇主每周工作达到了基本的要求的家政工，遇到自己家庭成员生孩子、生病或死亡的情况，可以允许带薪休“家庭义务假”5 天。

.....
75 见第 25(1)(b)(c) 段。



8. 报酬

在任何一个劳动力市场上，家务工作都是薪酬最少的。一方面原因是因为像擦玻璃和镜子一类的工作传统上都是由家庭妇女承担不用报酬，另一方面也是因为人们觉得家务工作是没有技术含量而且没什么价值，为此，家务工作的价值被低估、其报酬也偏低。⁷⁶

从目前的情形来看，家政工在涉及到他们就业条款和条件，包括工资报酬和集体协议等事项的协商上余地不多，而且常常是没有集体协商。外来移民家政工都是通过中介被招聘的，特别是，在招聘中他们自己的意愿与技能往往是被忽略的。在许多情况下，家政工的薪酬是由所雇用的家庭主人说了算。⁷⁷ 此外，在关于工资薪酬上，家政工也许还可能会遇到克扣或推迟付酬等不公的情况。⁷⁸

为此，建立法律规定，确定最低工资和实施工资保护等措施对家庭工作领域建立体面工作将会起到重要的促进作用。

189 号公约和 201 号建议书中，就最低工资的确定⁷⁹和保护工资⁸⁰等方面相关的国际劳动标准做了明确的说明。

.....
76 关于确定最低工资问题，还请参见国际劳工组织：（2011 日内瓦）国际劳工组织家政工作政策简介—家政工作报酬。
77 请参见，国际劳工组织出版的：国际劳工大会 2010 第 99 次会议报告四（1），家政工的体面劳动，第 25,49-50 和 139 段。
78 同上，第 23-24 段。
79 参照由 103 个国际劳工组织成员国批准的第 26 号公约、由 51 个国际劳工组织成员国批准的第 131 号公约以及与该公约相匹配的（1970）第 135 号建议书—最低工资建议。
80 参照由 96 个国际劳工组织成员国批准的第 95 号公约以及与其相匹配的 1949（第 85 号）工资保护建议书。第 2（2）条款中指出，家政工行业不适用于第 95 号公约的规定。然而，成员国在向国际劳工组织提交第一份报告时必须声明不适用第 95 号公约。

8.1. 最低工资

第 189 号公约 11 条款

每个成员国都应该采取措施确保家政工拥有最起码最低工资待遇。只要能确保家政工享有最起码的最低工资待遇，就能建立没有性别歧视的工资。

确定家政工的最低工资是我们本部分要介绍的内容。

不同国家法律对家政工所采用的最低工资要求是不同的。但不论怎样，以下两点是大家都认可的：（1）参照值是普遍适用的国家范围最低工资；（2）参照值是一个行业或职业领域最低工资。根据工人和雇主机构参与的 程度不同，过去在设立最低工资上还有各种各样的方法。设定和调整最低工资的机制、适合家政工实际情况和不同层级的工资标准都是根据每个特定国家的具体情况而定的。

涉及确定家政工最低工资的 机制和 方法也许会与其他工人适用的机制和方法是一样的。有些国家虽然没有总体的最低工资机制，但却有协商确定的适合职业或地区方面的最低工资标准，家庭工作通常也是其中之一（比如芬兰和 瑞士就是这样）。

不论最低工资采取的是那种方式，重要的是与其相关的工资率是一个时间特定的量（比如：一个月最低工资是以每周 40 小时为基数来算的），也就是计算率是以小时为基数的。这种计算方式有利于针对家政工为一个或多个雇主干几个小时的情况，而且常常会发生这样的情况。

举 例

普遍适用的全国范围最低工资

玻利维亚 2003 年家政工法第 14 条款：

对家庭工作的报酬—如果是全时制的话，其工资率不能低于全国最低工资；如果是半日制工作状态，其工资率不能低于国家最低工资的一半。如果是以工作任务来确定的，或是每周工作几个小时或几天的话，其工资的计算方法是以国家最低工资为基准除所工作的小时。工资如果高于国家最低工资标准也应以正当协议的形式予以确认。超时工作工资要遵照总劳动法的规定执行。

2011 年西班牙 1629 皇家法令第 8（1）条款就把家政工纳入国家最低工资的范围内：

以年为基础由政府确定的家政职业最低工资也应依据总劳动法条款和特殊条件就业关系办法办理。如果被确认为全时工作，就按照皇家法令第 9（2）条款办理，如不是全时工作，就按照工作小时的比例来计算最低工资。

这种工作的最低工资可以依据单独或集体协议的情况增加。

特立尼达和多巴哥 2010 年颁布了最低工资指令，要求在全国实行工人统一适用的最低工资标准。

最低工资问题，在其他一些国家是由不同领域或职业对应的法令来确定的，（如在南非）家庭工作就是由专门不同的法令来确定最低工资标准。也有的国家是对不同的职业规定一个统一的参照率（如南非和哥斯达黎加）。（在法国）既有劳动法同时也有集体协议。

举 例

区域和职业率标准

芬兰家政工就业法第 12 条款规定：

为保证家政工的平等就业机会和合理的生活水准，家政工如果没有统一的集体协议可依据的话，政府可以根据其具体的工作条款和条件确定最低工资。

南非的行业决议 7 第 2 部分指出雇主要按照所规定的最低工资标准支付工资。并根据每周工作时间的数量（分比例较高和每周低于 27 小时基准工作线两类）制订了在两个地理区域适用的最低工资标准；在该决定的第 3 部分规定了最低工资周期性调整标准；在决定第 4 部分讲述了工资的计算方法。

瑞士义务法条款 360a 第一段写到：在一个地理区域，特定职业或经济区域如因没有集体就业合同确定最低工资标准而发生持续和不公的工资问题的话，其职业或行业主管当局就可以颁布一个固定标准就业合同来确定不同区域的最低工资标准，以便制止和防止侵权行为的发生。

2010 年 10 月 20 日，瑞士联邦委员会依据义务法 360a 的条款，颁布了家政工的标准合同。该规定确定适用于家政工的 4 小时最低工资（其比率根据经验和正式资格程度的不同而有所区别）。

8.2. 工资保护

为家政工确定最低工资标准其目的是为了建立公平的薪酬水平，而建立工资保护标准是为了确保工人的薪酬能够正常地发放，因为在家政工作领域不付工资、拖延支付或不正规地支付薪酬的事情很常见。⁸¹

另外，本章节提及的通过书面合同的方式对鼓励和促进就业关系是重要的，同样对工资保护也很重要（参见 3 章节）。用书面的形式将各方同意的工资率、支付时间、支付方法和地点及任何需要扣除的工资确定下来，有利于权利和义务的兑现并促进承诺。

家政工缺乏工资保护是因为他们被排除在相关法规之外。⁸² 要想得到同等条件的法律保护，就要考虑把家政工含盖在相关的法规之中。

8.2.1. 正规、直接全额付酬

在工资保护法规中支付时间的规定是核心部分。针对家政工面临的问题，⁸³ 在制订关于支付时间的法规时，应强调直接、正规和全额支付的方式。支付时间也不能超过一个月。⁸⁴

.....

81 例子：S. Esim 与 M. Smith 合著：阿拉伯国家中的性别与移民问题：家政工案例（贝鲁特，国际劳工组织，2004）

82 举例，见国际劳工组织针对第 95 号公约的专家委员会意见：2007 年对阿拉伯叙利亚共和国，2008 年对黎巴嫩，2008 年对土耳其；在上述国家家政工不受普通劳动法保护，然而其中一些条款仍体现了公约的原则。会员国向专家委员会提交的报告可在国际劳工组织网站上查阅：<http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>

83 见国际劳工组织家政工的体面劳动，报告四（1），第 24-25 段

84 关于工资支付时间的问题，参见 189 公约 12（1）条款以及第 85 号建议书第 4 段，其中指出按小时、天、和周来计算薪酬的家政工，一个月至少对其支付工资两次，每次间隔不超过 16 天。

再者，制订的法律规定要明确支付薪酬的方法，即要规定通过银行转帐、银行、邮政支票或汇票等方式支付官方现钞。限制家政工自己支配工资都是不允许的。⁸⁵

第 189 号公约第 12 (1) 条款指出：

家政工的工资应该在规定时间内直接用现金支付，至少每月一次。除非国家法律法规或集体协议有规定，工资支付要根据工人自己同意的方式用银行转帐、银行支票、邮政支票、邮政汇票和其他合法手段。

举 例

工资保护

南非行业决议 7 第 5 部分规定：

- (1) 雇主必须支付家政工工资；
 - (a) 用南非货币；
 - (b) 按天、周、两周或月支付；
 - (c) 用现金、支票支付到家政工指定的帐户上；
- (2) 支付的现金或支票必须要给每个家政工；
 - (a) 在工作地点；
 - (b) 在家政工工作期间；
 - (c) 用封好的信封交给工人是一种常见的方法；
- (3) 雇主必须要在双方达成协议的时间给工人支付薪酬。

.....
85 第 95 号公约第六条。

8.2.2. 实物津贴

在历史上，家政工常常是拿实物津贴，即食物和住宿。现如今如果还有给家政工用实物付酬的话，其条件是非常严格的。雇主不用货币来付酬而用物品或服务，特别是如果这种物品不是家政工需要和喜欢的话，就是对家政工能力的一种侵害。

为此，相关的国际劳工标准就是为促进各国法律，尤其是在集没有体协议或仲裁裁决的情况下，对雇主给家政工用实物津贴付酬带来的侵害提供保护。⁸⁶

189 公约第 12 (2) 条款：

建立相关的国家法律、集体协议或仲裁裁决，能限制实物津贴的数量，以确保这种实物津贴是经家政工本人同意，并为其个人使用或有利，同时，现金付酬也相应公平合理。

201 建议书第 14 段：

当把薪酬中实物津贴规定在一个有限的范围内时，个成员国还应考虑以下问题：

- (a) 对用实物津贴付酬的份额进行总体限制，以免过度减少家政工和其家庭生活所需的付酬；
- (b) 统计实物津贴的现金价值，以便与当局确定的价格、消费价格和市场价值的目标标准相一致；
- (c) 要将实物津贴明确限定在个人用品和对家政工有利的事情上，既食物和住宿；
- (d) 将用实物所作支付限制在那些明显适合家政工的个人用途和对之有利的项目，如事物和住宿；
- (e) 要保证家庭工作实施中直接相关的物品，如工作服、工具、防护设备和用来清洁和维护的东西，不能作为实物津贴，其成本也不能从家政工的薪酬中减去。

.....
86 见第 95 号公约第 4、5、8 条。

工资保护规定应指明哪些是允许的实物津贴或禁止使用某些这样的津贴。另一种限制实物津贴方面的管理规定工具是要规定在整个薪酬中这种津贴所占的份额不能超过一定的比例。在相应国际标准还无法确定所应付实物津贴付酬的限定水平时，国际劳工组织专家委员会在适用公约和建议书时应在考虑确定薪酬中实物津贴比例之前，各国政府“应该慎重评估这样的措施工人会有什么样的反映，这种措施是否符合本国情况和工作人员的利益等”。⁸⁷

雇主所提供的与实施和工作任务相关的事项和服务不能被作为实物津贴看待，因此，与此相关的扣除薪酬也是不允许的。在一些情况下，实物津贴是完全被禁止使用的，只有在达到最低工资线以上的情况下，才有可能使用。在其他情况下，食物和膳宿在概念上被认为是工资以外的东西。正如 201 号建议书中所描述的那样，任何实物津贴和现金价值都应包含在给工人提供的合同和条件之中。⁸⁸

举 例

实物津贴

玻利维亚 2003 年颁布的家政工法第 14 条款就全面禁止使用实物津贴：家政工作也应按照国家最低工资标准率按月付给薪酬，延迟或用实物津贴的办法都是不允许的。

加拿大魁北克制订的与劳动标准相关的法律规定：

雇主向其雇员索要的食宿最大量是由政府规定确定的，雇主不能因家政工在其家吃和住而将其作为薪酬的部分进行交换。

87 国际劳工组织第 95 号工资保护公约调查报告，以及 1949 年第 85 号工资保护建议书，2003 年日内瓦第 91 届国际劳工大会，报告三（第 1B 部分），第 118 段。

88 见第 189 号公约第 7（h）条，第 201 号建议书第 6（2）（e）条。

巴西 2006 年 7 月 16 日颁布的 11.324 法，也就是对 1971 年 12 月 11 日颁布的 5.895 号法令的修正案规定如下：

该法令修正案 2-A 部分规定，禁止家政工的雇主以给食物、衣物、卫生用品或膳宿为由抵扣雇员的工资。

- 1、只有经双方同意，在雇主家以外的地方的膳宿可以从工资中扣除；
- 2、本部分开头部分所涉及的费用不应成为工资的组成部分，也不能以任何名义包含在酬劳之中。

法国国家单个雇主和雇员集体协议第 6 部分规定如下：

雇员“值夜班”所用的膳宿不能被认为是一种福利并从纯工资中扣除。

2011 年西班牙皇家 1629 号法令第 8（2）条款就实物津贴做了如下规定：

雇主给雇员付工资应该通过法定的程序办理，在事先征得工人同意的前提下，通过银行用支票或相同的方法支付。当然，在双方同意的前提下确保每月最低工资的基础上，以实物津贴的形式补偿家政工的劳务，如膳宿等也是允许的，但不能超过其工资的 30%。

南非行业决议 7 中禁止把雇主给工人的与工作相关的事项或服务作为报酬的一部分来看待，同时还规定实物津贴的比例只能占付给工人工资的 10%。第 7（1）部分规定如下：

与以下相关的事项不能做为薪酬的一部分：

- (a) 对家政工的雇佣或培训；
- (b) 提供的与工作相关的设备和工具；
- (c) 提供的工作服；
- (d) 在工作时或在工作地点为家政工提供的食品。

决定第 8 部分规定：

雇主不能减扣家政工工资，除非符合以下条件：…

- (b) 如果雇主为家政工提供的膳宿等减扣不超过其工资的 10%；
 - (1) 提供的房间能够挡风遮雨且条件保持良好；
 - (2) 提供的房间至少有一个窗户和门并能锁上；
 - (3) 如果其他洗手间不让用的话，至少有一个厕所和能洗漱的地方。

捷克共和国劳动法第 119 部分规定在最低工资之上才允许有实物津贴之类的薪酬：

雇员同意的情况下，雇主才能给雇员实物津贴，提供的实物津贴还要符合雇员的需求。雇主给雇员的工资至少不能低于相应的最低工资标准或保证工资最低水平的相关比率。

2007 年 6 月 25 日**乌拉圭**劳动和社会福利部根据 18.065 号法令制定的规定关于膳宿可以作为工资的比例限定如下：

第 11 部分 --（享受膳宿的权利）所有雇主都应为其从事家政工作的雇员提供膳宿。

不论家政工雇用条件如何，雇主给雇员提供膳宿作为工资扣除的话只能占其最低工资的 20%。如果只提供食物，其扣减不能超过最低工资的 10%。¹

¹ 见 7.5. 中法国法律的例子。

8.2.3. 工资扣除

对工资扣除问题做出规定是为了确保家政工全额收到应得的工资。工资扣除只能在国家法律规定和集体协议确定的条件范围内实施。⁸⁹

法律规定将禁止各种特定形式的工资扣除，如，工作设备和工具、膳宿，或合同原因及由雇主给代理的疗养费等等。规定还明确了任何工资扣除形式都必须事先告知并写在工资说明里。作为原则，对工资的扣除都必须在确保工人自己家庭生活基础范围内进行。⁹⁰

第 201 号建议书也指出任何需要从工资中进行扣除的项目都必须写在给工人提供的合同条款和条件中。⁹¹

.....
⁸⁹ 见第 95 号公约第 8 条。第 9 条更明确指出，“任何减扣工资以便为了确保获得并保持雇佣关系为目的的直接或间接由工人想雇主或代表做出工资退让都是禁止的。”

⁹⁰ 第 85 号建议书第 1 段。

⁹¹ 见第 201 号建议书第 6（2）（g）段。

189 号公约 15（1）条款指出：

为了有效地保护家政工，包括移民家政工不受私人雇主在招聘和雇佣中的侵害，成员国应该采取必要的措施以确保私人雇主索要的费用不会从家政工薪酬中被扣除。

举 例**从支付薪酬中扣除**

南非行业决议 7 第 7 部分禁止实物津贴从工资中扣除，同时也明确了其他一些禁止扣除的项目：

关于薪酬方面的禁止法令：

(1) 下列不能成为雇主从家政工工资中扣除的事项：

(a) 家政工雇佣或培训；

(b) 提供的任何工作设备或工具；

(c) 在工作中或在工作地点为工人提供的食物；

(2) 雇主也不能要求家政工从她（他）那里，或由雇主指定的商店和地点购买商品；

(3) 雇主也不对家政工罚款；

(4) 雇主不能要求家政工因雇主自己计算工资出错而超付工资进行退款或强迫工人承认所付工资比实际该支付的多。

爱尔兰保护家政工实施法第 5.6 部分规定，根据（1991）工资支付法的“工资扣减要公正合理”要求对因家政工在雇佣工作中引起的事故损害造成其工资扣减类的费用负担进行限定。实施法规定：

雇主对所要发生的事故损害要有所预见性，任何对雇员因此而进行的工资扣减都要按照 1991 年工资支付法的办法执行。

通过各种法律规定可以看出制止工资扣减对移民工家政工尤其重要，因为雇主在雇佣他们就牵扯到某些花费，因此雇主会就雇员工资进行扣除以免回雇佣时的损失。在国家法律中是有雇主在进行雇佣时产生的相关费用的（如：招聘或中介费或工作许可费等），在制定规定时应禁止把这类费用转嫁给所招聘的工人。⁹²

举 例

对工资扣除的规定

新加坡的外国人就业法（91A 章）20 和 21 部分就禁止从工人的工资中扣除招聘或雇佣外籍家政工相关的费用：

第 20 部分规定禁止支付：雇主不能从付给外国雇员工资中扣除或（直接或间接）索要和接收外国雇员以下相关的费用和福利：

- (a) 为雇佣外国雇员所发生的费用；
- (b) 继续留用外国雇员所发生的费用；
- (c) 为外国雇员就业相关的财务担保之类的费用。

181 公约第 7（1）条款就提到“私有就业机构不能直接或间接收取与雇佣工人相关的任何费用和开销”。第 7（2）条款提到了在某些情况下也有所例外的问题。

公约第 21 条讲述的是由外国雇员无法承担的由雇主负担的费用支出。规定雇主不能作为理由从外国雇员的工资中减扣。这些费用为：

- (a) 与应用、发布、更新或恢复工作许可证或通行证相关的费用；
- (b) 与保证金相关的费用；
- (c) 与购买和保持医疗保险相关的费用；
- (d) 与医疗检查相关发生的费用；
- (e) 根据法律应支付的费用；
- (f) 根据相关要求由雇主举办的相关培训发生的费用；
- (g) 任何时候遣返外国员工需要的花费；
- (h) 其他任何与外国雇员雇佣相关的费用。

92 181 公约第 7（1）条款就提到“私有就业机构不能直接或间接收取与雇佣工人相关的任何费用和开销”。第 7（2）条款提到了在某些情况下也有所例外的问题。

8.2.4. 工资报表

法律规定还要求向工人提供实际工资支付表（工资单）。同样，法律会要求雇主保留支付记录（如：由双方签字的工资单复印件）。⁹³ 跟雇佣书面合同一样，这种记录为促进家政工作正规化发挥着重要的作用。

这种做法能确保雇佣双方都明确所达成的条款和协议。凭证记录还能为解决可能引发的争议发挥最根本的作用。

举 例

与工资报表和工资单相关的规定

白俄罗斯劳动法 313（2）条款规定，所有支付给家政工工资的信息都要每月记录在记录本上。记录表和相关的规则由白俄罗斯政府制定。参见 85 号建议书 7 段就阐明了工资报表和工资单记录问题。

1996 年 6 月 13 日西非的**马里**根据劳动法颁布的第 96-178/P-PM 令第 86-15 条款规定如下：

当支付工资的时候必须把工资单的票根给工人。该工资单依照劳动法第 L.105 条款的规定，在工资单上写明工作时间和数量，如果可能，还要注明正常工作时间和超时工作时间。

一份由雇员签字的工资单复印件必须由雇主保留，保留期为 5 年。

南非行业决议 7 第 6 部分就给家政工提供支付薪酬的详细文件材料规定如下：

（1）在每个付工资的日子，雇主必须给家政工一份工资报表，该报表应该标明：

- (a) 雇主的姓名和地址；
- (b) 家政工的姓名和从事的工作；
- (c) 支付的是哪个阶段的工资；
- (d) 家政工工资率和超时率；
- (e) 在该阶段家政工正常工作时间的工作数量；
- (f) 该阶段家政工超时工作时间工作量；
- (g) 家政工在公休日或星期日工作量；

.....
93 参见 85 号建议书 7 段就阐明了工资报表和工资单记录问题。

- (h) 家政工的工资；
 - (i) 不是因家政工就业所发生的任何费用情况；
 - (j) 任何工资扣减情况；
 - (k) 给家政工的实际支付的工资数量。
- (2) 雇主必须将复印和记录的每个工资报表保留 3 年时间。

另外，如果要将工资单的内容放到相关监管文本之中，模版工资单就可以作为附件附在这样的文本之后。如，法国的家政工集体协议就规定工资报表应每月公布一次，为此这样的模版报表就附在该协议之后。

9. 儿童家政工保护

在允许 18 岁以下青少年从事家政工作的情况下，特别要注意使家政工作的特性与青少年需求和不足之处协调一致的问题。制定法律规定保护年轻家政工的目的，就是要确保他们的工作条件和环境与其年龄相适应，以满足他们特殊的需求和不在工作中受到危害。⁹⁴201 号建议书中就制定了有关青年家政工从事某些工作的工作时间和实施方法，以及对他们工作和生活条件的监管机制。

201 建议书第 5 (2) 节：

当对家政工的工作和生活条件做规定时，成员国应对那些符合国家法规的 18 岁以下和达到最低工作年龄人的需求加以特别的注意，并采取相应措施对他们加以保护。这些措施有：

- (a) 对他们的工作时间要严格加以限制，确保他们有适当的休息时间、参加教育和培训的时间、休闲活动和与家庭聚会的时间；
- (b) 禁止夜间工作；
- (c) 严格限制不论是体力还是精神超负荷工作；
- (d) 建立和加强对他们工作和生活条件监管的机制。

关于这方面相关的教育和培训，189 号公约就有所论述。

189 号公约第 4 (2) 条：

每一个成员国都要采取措施以确保达到最低就业年龄和 18 岁以下的家政工在工作实施过程中，不影响接受义务教育的机会，或参加继续教育或职业教育的机会。

94 第 182 号公约中指出，危险工作是最恶劣的童工劳动形式之一。见本书第 4.3.2 章。

法律规定会要求雇主保护年轻的家政工不受可能的家政工作的危害，并确保他们接受教育和个人发展的权利。为了加强这个领域的监管，许多国家还要求雇主对他们雇佣的青年人员进行记录并与政府部门配合。保留这些记录信息能够使雇主、国家机构和相关感兴趣的机构和人员获得必要的信息，以便监督和保护青年家政工在雇佣中健康、安全和思想上不受到危害，且能有机会参加继续教育和培训的机会。

9.1. 一般规定

法规通常会特别要求雇主维护 18 岁以下家政工的福利并保护 18 岁以下家政工的健康、安全和道德水平。

举 例

18 岁以下家政工的保护

南非行业决议 7 就儿童从事家政工作会危害其生活做了一些限制。该决定依据基本就业条件法采用了惩罚性措施，特别是如雇主触犯了以下规定将被判刑 3 年。其规定如下：

- (1) 任何人都不允许雇佣童工；
- (2) 及从事不适合那样年龄的人做的工作；
- (3) 工作地点对儿童身体、教育、体力和道德健康或精神、道德及社会发展有危害；
- (4) 违反规定雇佣儿童或雇佣与基本就业条件法不符等。

奥地利的家政帮助和雇员法第 8 部分就专门要求要特别重视家政工雇佣时的年龄和性别：

为了规范服务，雇主应该保证不论是工作还是工具和环境不对雇员的生命、健康、道德和财产造成危害。为确保这项规定的执行，雇主要注意雇员的年龄、性别和总体条件。

另外，奥地利的家政帮助和雇员法第 7 部分还专门就 18 岁以下工人的情况做了规定。

……规定指出，雇主应该采取各种措施保护年轻工人的道德不受侵害……. 并因年轻人的年纪和性别要提出合理化建议。一旦被雇佣，就要指点年轻人不要遭受因工作、工作设施带来的危害。

法国家政工集体协议第 24（g）条款规定：

雇佣 18 岁以下人员的雇主要确保所雇佣人员在工作场所保持良好的道德和体面劳动。

9.2. 合同要求

当在那些允许儿童在一定年龄从事家政工作的国家，签订合同时是有一定的要求的。特别是，法律规定在签订合同时要有成年人或国家监督，以确保年轻工人根据雇佣合同享有相应的福利待遇。各国已经将这种要求都列入法规并适用于年轻工人特别是家政工作中的年轻工人。

举 例

对未成年人签订合同的要求

根据工人的年龄，在签定家政雇佣合同的时候，**法国**国家单个雇主雇员集体协议第 24（b）条款中就要求年轻家政工的法定代表要不同程度地参与：

在接受工作条件后，16 岁以下年轻工人的雇佣合同要由他们的法定代表代签。16 至 18 岁的青少年只有在其法定代表许可的情况下，才能自己签定合同。

芬兰 1993 年修订的年轻工人法就涵盖了家政工作问题。法律要求，15 岁以下的年轻工人的雇佣合同要得到其父母的同意，但允许（18 岁以下）15 岁以上的年轻工人独立签定自己的雇佣合同。法律进一步强调只要是为了年轻工人健康和福利的需要，负责监护和控制年轻人的人有权解除他们的雇佣合同。另外，法律还允许根据年轻工人或其父母或监护人的要求，雇主都应该为他们签定书面的合同。该法第 15 部分写到：

一个 15 岁以上的工人都有资格自己签定、通知和解除自己的合同。如果是 15 岁以下，雇佣合同可以由其监护人来签定，也可以在监护人的许可下，由年轻人自己签定。

负责监护和掌控年轻工人的人，如果是为了年轻人教育、发展或健康的需要，有权解除该年轻人的雇佣合同。

依照年轻工人或其监护人的要求，雇主应该在合同终结前向年轻工人提供书面合同。除非是该合同本身就是书面的或只是在雇主家从事一天的家政工作。

巴拉圭第 1.168/01 法中关于儿童和青少年规定第 3 章 66 条款就规定，关于青少年从事家政工作，需要得到父母、监护人或其代表人的书面许可，合同签定还要在市议会，为此还专门成立了监督和保护年轻人权利的机构：

为从事家政工作，年轻工人必须要有其父亲、母亲或监护人或代表人的书面授权。签字授权还要在市顾问委员会的见证下进行才能有效。

9.3. 工作时间规定

超负荷长时间工作会影响家政工的身体健康，这种情况尤其对 18 岁以下的年轻工人影响更大，因为他们需要足够的休息才能满足他们身体发育和心理发展的需要。法律也会因此而就工作时间做出特别的要求和规定。除了有关于身体健康因素的考虑外，工作时间的规定在确保青少年工人教育和培训方面也发挥着重要的角色。下面所举例中就包含了各种情况的时间规定，这些规定从每周和每天的时间限制、禁止夜间工作和超时工作到允许额外地休息阶段和休息都有所涵盖。

举 例

年轻家政工工作时间规定

奥地利家庭帮助和家庭雇员管理法第 5 部分就对 18 岁以下家政工的每天休息时间做了规定：

(3) 如果住在雇主家的雇员已经年满 18 周岁，每天有权利至少休息 10 个小时，这个时间段包含晚上 9 点到早上 6 点这个阶段的休息时间。如果住在雇主家的雇员还未满 18 周岁，那每天至少要休息 12 个小时，包含晚上 8 点到早上 7 点这个阶段的休息时间……

(4) 如果年满 18 岁的雇员不住在雇主家，那他每天至少应该有 13 小时的休息时间，这个休息阶段包括晚上 9 点到早上 6 点这个时段。如果未年满 18 岁也不住在雇主家里的雇员，每天至少应休息 15 个小时，该休息时间包括晚上 8 点到早上 7 点这个时段……

柬埔寨 2004 年 4 月 28 日颁布的制止儿童劳工伤害规定第 2 条款就提到，年满 12 岁但未满 15 岁的孩子在就学期间不能被雇佣，其余时间被雇佣工作时间也不能超过 8 小时包括在学校学习时间。也就是说，孩子们必须每天休息时间要达到 12 小时，该时间包括晚上 21 点到早上 6 点这个阶段的时间，且周日和公休日不能让他们工作。

芬兰青年工人法就 15 到 18 岁青年工人问题做了相关的规定。

该法规第 8 部分涉及的是休息时段。规定如下：

15 岁以上之人每天 24 小时至少应有 12 小时的休息时间。青年雇员每连续工作 3 个半小时，就应休息 30 分钟，在休息期间该雇员有权随意离开工作地点。青年工人每连续工作 38 小时应休息一个礼拜。

西班牙 2011 年 1620 皇家法令 9（8）条款强调，劳动法关于 18 岁以下工人的时间规定同样适用于家政工。

(1) 青少年每天只能工作 8 小时，且每工作 4 个半小时就要休息 30 分钟。如果一个青少年是为一个以上雇主工作，为每个雇主工作的总体时间也不能超过 8 小时。

(2) 青少年不能超时和从事夜间的工作，也就是不能从事晚上 10 点至早上 6 点期间的工作。

(3) 在工作日青少年每天至少要有 12 小时的休息时间。

(4) 每周应有两个连续休息日。

9.4. 关于过于苛求任务的限制

青年家政工不可以从事对他们身心造成伤害的工作。

举 例

强迫未成年人从事或从事危险性工作的限制

法国家政工集体协议 24 条款强调：禁止雇佣 18 岁以下的青少年从事他们力不能及和危害性的工作。

芬兰青年工人法第 9 条款规定：雇主应该明确不能让青年从事超出他们年纪和能力的工作。

奥地利家政服务 and 家政雇员管理法第 7 部分规定：一旦年轻人被雇佣，就要特别注意从事工作不能超出他们的体力能力。

9.5. 雇佣登记和记录

法律规定会要求雇主保留关于青年家政工的记录或按照相应法律规定登记，以便能对在家政工作中儿童雇佣情况进行监督。

举 例

要求雇主保留 18 岁以下工人的情况记录

在**柬埔寨**要是雇佣 15 岁以下的家政工的话，必须要照会劳动部或其所属的地方政府。雇主和孩子的父母一起或单独对雇佣前的登记负责（2004 年 4 月 28 日颁布的禁止侵害儿童法）

巴拉圭 2001 年颁布的 1.680 “儿童和青少年”法强调，维护儿童和青少年权利顾问委员会负责对青少年工人的注册登记工作。法律还要求雇主向该委员会提供青少年雇佣的相关情况。

该法第 60 部分—雇主关于注册登记的义务。青少年工人的雇主有义务保留登记记录。内容如下：

- (a) 青少年工人的姓名、出生地和家庭住址；
 - (b) 青少年工人母亲、父亲、监护人的姓名和住址；
 - (c) 青少年工人被雇佣的日期、从事的工作、报酬、工作时间和社会保险登记号码；
 - (d) 青少年工人接受教育和课程安排情况；
 - (e) 其他相关的信息。
-

青少年就业报告第 61 条指出：所有雇主都有义务按照司法和劳动部和维护儿童和青少年权利的顾问委员会的要求提供相关信息，并有义务在 72 小时内对青少年雇佣情况进行注册登记。

芬兰青年工人法第 12 和 13 部分规定，雇主要保留青年工人参加义务教育、从事工作以及青年工人相关的和监护人的姓名和地址等情况记录。



10. 私有雇佣机构的人员招聘与安置

在某些国家，私有雇佣机构在家政工雇佣及安置方面起着极为重要的作用。一些机构给当地居民提供各种服务，用以寻找潜在雇工，亦或帮助家政工就业。或者，这些机构直接雇佣家政工，目的是让这些工人能够直接为家庭服务。当本地员工在自己国家被雇佣而在另一个国家从事家政劳动时，私有雇佣机构无论是在工人的生源国还是雇佣国都起着举足轻重的作用。

对雇佣机构活动的调整被普遍认为是确保家政工安全、防止包括如劳动剥削及强迫劳动在内的欺诈虐待行为。⁹⁵ 征取过高的招聘费将会给家政工带来极其重大的债务压力，还会在雇佣劳工时造成对招聘本质或招聘条目的歪曲。这种情况如果没有得到工人生源国及雇佣国的有效调控，便有可能发生工人被雇佣后不能精确理解雇佣条款及情况，甚至不能有效将员工置于雇佣关系中来以偿还过高的费用。

在此领域的法律措施有 181 号公约、188 号建议书以及国际劳工组织《私有雇佣机构指南：调控、监管、执法》。⁹⁶ 除此之外，189 号公约中还包含相关指导信息。

95 国际劳工组织：《强制的代价，国际劳工组织基本工作原则及工作权利宣言后续国际报告》，国际劳工大会第 98 次会议总干事汇报，日内瓦，2009，第 102-133 段。

96 日内瓦，2007。“指导”中包含法律规定的若干举例。

189 号公约，15 号条款（1）

1. 为有效保护家政工，包括被私有就业机构招聘或安置的移民家政工免受虐待行为，每个成员需要：

- a. 按照国家法律、政策及实际操作规定来确定私有就业机构可以雇佣或者安置家政工的条件；
- b. 确保配置合理机制及程序用以调查私有雇佣机构在招聘家政工时可能发生的劳动投诉、滥用职权、舞弊现象等；
- c. 在法律范围内，如情况允许，与其他成员合作，并且采取任何合理有效的措施确保本国私有就业机构招聘或安置的劳工免遭虐待，保护他们的利益。其中包括法律法规明确私有雇佣机构及相关家庭在处理家政工事务时的义务；规定罚金，以避免私有就业机构发生欺诈及舞弊事宜；
- d. 为保障受聘于一国在另一国工作的家政工权益，需完善双边协议、地区协议或多边协议等来避免在人员招聘、人员安置及就业过程中的滥用权利及舞弊现象；
- e. 采取措施确保私有就业机构收取的费用不是从家政工人员酬金中扣除的。

保护家政工，尤其是移民家政工免受权利滥用及舞弊的立法措施：

- 建立机构资质认证体系；
- 机构精确告知家政工其劳动权利；
- 请公共权威机构对合同进行监管；
- 避免机构向劳工征费，如能得到许可，严格限制此类收费；⁹⁷
- 避免机构从工人报酬中扣费；
- 明确机构与家庭对工人赋有的义务；
- 对于包括舞弊等行为在内的违法行为制定相应的制裁或罚款；
- 要求机构将其活动汇报至劳动检查机构或者其他权威机构。

.....
 97 第 181 号公约第 7（1）条指出私有雇佣机构“不可直接或间接向工人征收全部或部分费用”。根据雇佣机构条例 7（2），不同工种的工人或私有机构提供的不同种类的服务对此条可有例外。

11. 确保执法有效

除了通过法律为工人确定实质性权利以及保护家政工，完成家政工体面劳动的整体框架还需要采取措施确保执法有效。事实上，执法有效事宜是制定法律规则保护家政工权利的重要元素。法律规定倾向于雇佣关系的确立，例如需要提供书面合同及细节、工资明细单、工作时间记录、简化社会保障缴税支付体系等，倾向于执法有效及监督。

假设有违反立法方面的情形出现，通过公共权威机构的行动，使法规得以实施。执法有效性包括了一系列可能的措施来尊重可行性规范。确保执法有效性还包括加强宣传、提高意识、协助家政工、雇主、工人与雇主组织、就业机构以及其他股东等。为了确保有效性，执法有效机制还将家政工作的各种特点一并考虑在内。

189 号公约突出了家政工可利用法庭、仲裁机构和其他争议协调机构等，也可利用申诉程序、劳动监察措施及罚金等。201 号建议书就可实行法律条规方面提供了相关信息，提高了工人对此方面的意识，并在家政工寻求权利保障时提供帮助。

189 号公约

16 条

每位成员在法律规定的范围内采取措施，确保本国所有工人无论是通过自己还是通过代表，均可有效向法庭申诉、向仲裁申请或使用其他争议解决机制，前提是上述机制不低于普通工人可适用的机制标准。

17 条

1. 每位成员都需建立确保符合法律法规规定的有效且可已利用的投诉机制，用以保护家政工。
2. 每位成员需要根据法律法规规定，按照家政工作的性质建立并执行劳动监察制度、执法制度、罚金制度。
3. 在遵守法律法规情况下，确立在尊重户主隐私的情况下可进入家庭房屋的措施。

为保护家政工，设计合理的机制与措施来监督法律法规的执行时，没有“放之四海而皆准”的方法。然而，包含了不同解决方式的系统更有可能将有特色的家政工作考虑在内，因此在解决争议及不执法有效问题上更能给出满意的结果。尤其需注意本国的工人和雇主可能不熟悉相关法律，也不善于应对复杂的程序。

在家政工领域监督并执行劳动法律的措施包括：

■ 调解及调停。对于雇佣关系中权利和义务不确定的情况仍然存在于本国背景下。在应对劳动争议方面以非正式且便利的形式为工人及雇主提供信息、建议等的机制，提供了一个在共识及确定劳动关系的情况下解决争议的机会。

■ 持续监督。监控劳动法的使用及保护家政工的义务应当正式分配至负责劳动关系的相关机构，并与劳动行政机构及劳动保护机构，包括网上机构签署的家政劳动合同注册提供对工作环境及报酬的持续监控。系统性监督可根据法律规定根据家庭的记录进行，同时根据雇主及劳工的调查问卷进行。考虑到劳动监察员可能会拜访一些家庭，需制定合理的法律框架来保护隐私权利。

■ 解决投诉的办法。作为解决问题的终极手段，法律机制及行政诉讼机制能够确保劳工有上诉法庭的权利。此类办法的优势在于它们可带来强制性决定。

举 例

为家政工提供的法律及协议信息

阿根廷：阿根廷有关家政服务 326/56 号法，第 11 条要求劳动福利部需为每一名家政工提供工作手册，其中包含其被雇佣时所有的相关法律及团体协议。

澳大利亚：澳大利亚有关家政工及国内雇员联邦法 2（2）条要求雇主在雇佣员工时，需向雇工提供所有可用法律，其中包括最低工资、团体协议、或者劳动者联盟所发表的相关材料等。

南非：行业决议 7 第 30 章要求雇佣家政工的雇主将法律或官方总结文本送至雇工工作处：

本法规约束下的任何雇主都必须保存一份法规副本或官方总结，以便国内雇工可在工作地获得。

约旦：2009 年 10 月 1 日 90/2009 条款第 10 条中有关于家政工的相关规定，劳动部将对家政工及其雇主进行监管及提供教育：

（劳动）部通过在部内、雇主家里或者机构办公室与雇主、雇工开会，提供监督、建议、意识提升等方法来确保雇主及雇员保持良好的雇佣关系。

美国纽约州：2010 年国内工人权利法案第 10 章要求劳动部专员就如何提供监管家政劳动法规的资料向州长、参议院、大会汇报，这些材料要求深入浅出，教育性强，信息量丰富。⁹⁸

98 该报告可与纽约州立劳动部门网站查阅：http://www.labor.ny.gov/sites/legal/laws/pdf_word_docs/domestic-workers/report-to-governor-outreach.pdf.

举 例

劳动监察

在**南非**，劳动监察服务需符合行业决议 7。BCEA 第 65（2）章中规定了劳动监察员在劳动法庭授权下可以进入私人家庭。由于极少申请此类授权，劳动监察员从 2005 年起针对家政工作开展了诸多宣传。在某些特定时期，指定区域内的家庭会提前收到通知，并被邀请接待劳动监察员。根据一次活动的规模，劳动监察员每次可拜访几百户家庭。劳动监察员为雇主准备的调查问卷中包括就工作环境及社会安全方面的 20 个问题。例如，在 2011 年 1 月劳动监察员拜访了西开普省 200 多户家庭，其中有约一半以上的家庭完全符合现行法规。在之后的追踪监察中，之前不合要求的雇主最终也符合要求。¹

乌拉圭：乌拉圭 18.065 法令 13 条中要求劳动机构加强劳动法规要求，当在劳动中“可能有不执法有效则情况”时，提供家庭监管。

监察及违法劳动规定：劳动与社会安全部门通过普通劳动及劳动安全监察机构来确保法令得到遵守。

为达此目的将会进行一些家庭监察活动，以避免可能出现的不符合劳动或社会安全条例的行为，此类监察活动需事先获得由劳动法庭一审或内阁一审在完全掌握情况的前提下出具的法庭令，调查结果的证词将在 48 小时内上报给法庭。

对于违反法令要求者，将根据 1996 年 1 月 5 日第 16.736 法案第 412 章节版本（原文为 1987 年 11 月 10 日第 15.903 法案第 289 章节）及下列条款进行处罚。

劳动监察机构特设一部门来监督本国工作，并协调劳动法庭及其他政府机构共同保护家政工。

¹ 见 E.Sjoberg:《法律执行与调整家政工作 - 南非案例研究》（硕士论文，兰德大学，南非，法学院，2011 年春）.p.30;《执行不可执行的法律：从强制到顺从》，2010 年中期会议汇报第 2 章，家政工研究项目，西开普大学，p31, www.dwrp.org.za/index.

举 例

家政工可利用法庭

在**哈萨克斯坦**，劳动准则 217 条指出，家政工与雇主之间的劳动纠纷将根据各方之间的协议来解决，或通过法庭解决。

在**吉尔吉斯斯坦**劳动准则（356 条），**摩尔多瓦共和国**劳动准则（288 条）以及**俄罗斯联邦**劳动准则（308 条）中，家政工与雇主（体力劳动者）之间的单个劳动纠纷，如果不能通过协商解决，则应当按照劳动法程序提交法庭解决。

举 例

对家政工的法律支持

菲律宾移民工人及海外菲律宾劳工法案 24 章至 26 章指出，在外交部内部建立一个移民工人法律协助系统，用来监管确保菲律宾海外劳工得到法律支持，并建立法律服务资金来帮助限于困境的菲律宾劳工。

第 24 章给予移民工人的法律支持。特此在外交部下成立移民工人法律援助系统，其主要职责为向陷于困境的菲律宾移民工人及海外菲律宾劳工提供法律支持服务及协调服务。

上述法律支持所包括的功能与责任如下：

- （a）为协助菲律宾移民工人的法律支持提供指导方针、程序及标准；
- （b）与劳动就业部门以及其他相关政府机构、协助移民工人的非政府机构之间密切联系，以确保各部门在为移民工人提供法律方面的高度协调及合作；
- （c）利用知名法律事务所以及菲律宾集成组织，其他组织联盟来协助政府为移民工人提供法律援助；
- （d）监管在第 25 章下为移民工人设立的法律援助资金，并监管按照资金设立目的进行的支出；

第 25 章法律援助资金。特此设立移民工人法律援助资金，在下文中称为法律援助资金。

第 26 章法律援助资金的使用。在上一章节中提到的法律援助资金仅能按照第 24 章所提出的指导方针、标准和程序为陷于困境的菲律宾移民工人及海外菲律宾劳工提供法律服务。



附录 I

国家法律法规参照表

阿根廷：

关于家政服务的 326/56 号法令，在 1956 年 1 月 14 日发布；相关的 7979/56 号法令，在 1956 年 4 月 30 号发布。

亚美尼亚：

2004 年 11 月 9 日劳动准则作为修正法。

澳大利亚：

联邦法监管国内协助及国内雇员，1962 年 7 月 23 日第 60 号法令作为修正法。

巴巴多斯：

1999 年 7 月 26 日劳动准则作为修正法（在俄罗斯）。

玻利维亚多民族国家：

家政工法案签订于 2003 年 4 月 3 日。

巴西：

国内工作法案（第 5.859 条）签订于 1972 年 12 月 11 日，2006 年 7 月 19 日被第 11.324 法案修订。

第 6.481 条法令，签订于 2008 年 6 月 12 日。

布基纳法索：

第 2010-807/PRES/PM/MTSS 法令规定了家政劳动的工作环境，签订于 2010 年 12 月 31 日。

柬埔寨：

劳动准则，关于工作及就业的普通法，签订于 1997 年 1 月 10 日。禁止儿童工法律签订于 2004 年 4 月 28 日。

加拿大（魁北克）：

尊重劳动标准法案。

哥斯达黎加：

2011 年 6 月 21 日关于私营机构最低工资第 36637-MYDD 号法令（2011 年第二期）。

科特迪瓦：

2012 年 1 月 19 日第 009 号 MEMEASS/CAB，修正 2005 年 3 月 14 日第 2250 号决策，规定了不满 18 周岁儿童禁止进行的危险工作清单。

捷克共和国：

劳动法第 262/2006 条，于 2007 年 1 月 1 日生效。

芬兰：

家政工就业法案，1977 年第 951 号法案（2011 年被修订为第 73 号法案）。

青年工人法案，1993 年第 998 号法案（1998 年被修订为第 754 号法案）。

法国：

全国私有雇主雇佣劳工集体协议，始于 1999 年 11 月 24 日。

爱尔兰：

1990 年工业关系法案第 239 条（保护受雇于其他家庭雇工的经营法规），（宣言）2007 年法令，于 2007 年 5 月 18 日生效。

1997 年组织工作时间法案（记录），2001 年条例（2001 年 SI473）。

约旦：

家政工人、厨师、园丁、与从事类似工作的工人第 90 条例，2009 年 10 月 1 日生效。

哈萨克斯坦：

哈萨克斯坦共和国劳动准则，2007 年 5 月 15 日修订。

吉尔吉斯斯坦：

2004 年 8 月 4 日劳动准则修订。

马耳他：

1976 年家政服务工资委员会工资调整法令，已修订。

马里：

第 96-178/P-RM 法令，始于 1996 年 6 月 13 日。

摩尔多瓦共和国：

2003 年 3 月 28 日劳动准则，已修订。

纳米比亚：

2007 年劳动准则第 11 条，2007 年 12 月 31 日生效。

巴拿马：

行政法令第 19 条，2006 年 6 月 19 日生效。

巴拉圭：

儿童与青少年准则，第 1.680/01 号法案，2001 年 5 月 30 日生效。

第 4.951/05 条法令，发布于第 1657/2001 法案之后，2001 年 1 月 10 日生效，批准第 182 号协定。

秘鲁：

男性与女性享有共同就业机会法案（2007 年第 28983 条）。

菲律宾：

劳动准则，第 442 号总统法令，1974 年 5 月 1 日生效（已修订）。

1995 年移民工人及海外菲律宾劳工法案，共和国法案第 8042 条。

葡萄牙：

第 235/92 条法规，确定了就业关系法律机制，起源于本国工作合同，1992 年 10 月 24 日（被修订为第 114/99 条法案，起源于 1999 年 8 月 3 日）。

俄罗斯联邦：

2011 年 12 月 30 日劳动准则，已修订。

新加坡：

国外劳工（工作证件）就业法规。

刑法典，已被第 18 号法案修订，从 1998 年 5 月 15 日起生效。

南非：

就业法基本条款，1997 年第 75 号法案。

行业决议 7：家政劳动部门，从 2002 年 9 月 1 日起生效。

西班牙：

2011 年 11 月 4 日皇家法令 1620/2011 条，监管家庭工特殊的就业关系。

斯里兰卡：

境外就业局，1985 年第 21 条法案。

瑞士：

义务准则，1911（已修订）。

2010 年 10 月 20 日国内经济下劳工保准合同法案。

坦桑尼亚共和国：

2004 年就业及劳动关系条款。

多哥：

2007 年 11 月 12 日第 1464 条 MTEFP/DGTLS 条款，按照 2006 年 12 月 13 日劳动准则第 151（4）规定儿童禁止参与的工作。

特立尼达和多巴哥：

2010 年最低工资法令。

土库曼斯坦：

2009 年 4 月 18 日劳动准则。

美国（纽约州）：

家政工权利法案，自 2010 年 8 月 31 日起生效。

乌拉圭：

2006 年 11 月 15 日第 18.065 条法案。

2007 年 6 月 25 日第 224/007 条法案。

越南：

1994 年 6 月 23 日越南社会主义共和国劳动准则。

赞比亚：

就业最低工资及情况（家政工）法令，2011 年。

津巴布韦：

劳动关系（家政工）就业条例，1992 年。

附录 II

工具及出版物

出版物及工作文件

- Blackett, A.1998. 《提高家政工作可视度：特别规则案例》，劳动法及劳动关系项目工作文件 2/1998（日内瓦，ILO）。
- D' Souza,A. 2010. 《家政工人的体面劳动 :ILO 工作概述》，工作文件 2/2010（日内瓦）
- ——2010.《家政工人体面劳动》，报告 IV（1），国际劳动会议，99 届，日内瓦，2010（日内瓦）
- ——2011，《189 号公约及 201 号建议书一览》（日内瓦）。
- ——2012，《环球家政工：全球及地区数据集法律保护力度》（日内瓦）
- ILO 及 IPEC，2011.《危险工作中的童工，我们知晓的与我们需做的》（日内瓦）
- McCann,D.;Murray, J.2010 《家政工工作时间法律条例》，工作及聘用情况系列，27 号（日内瓦，ILO）。
- Ramire-Machado, J. Maria. 2003. 《家政工，工作及聘用情况：一个法律角度》，工作及聘用情况系列 7（日内瓦，ILO）。

ILO 数据库及工具

- ILO 全球家政工门户网站
www.ilo.org/domesticworkers
- ILO 国际劳动标准网页
<http://www.ilo.org/standards/lang-en/index.htm>
- NORMLEX-ILO 国际劳动标准信息系統
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en>
- NATLEX-ILO 国家劳动、社会安全及相关人权法案数据库
www.ilo.org/natlex/natlx_browse.home?p_lang=en
- 拉美及加勒比家政劳动立法
http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=42&Itemid=157
- ILO 工作环境及雇佣法数据库
www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home
- EPLex-ILO 雇佣保护立法数据库
www.ilo.org/dyn/epllex/termmain.home
- 劳工立法指导方针
<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>



附录 III

国际劳工组织关于家政工 相关工具

国际劳工大会

第 189 号公约

关于家庭工人体面劳动的公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2011 年 6 月 1 日举行了其第 100 届会议，并

考虑到国际劳工组织承诺通过实现《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》和《国际劳工组织关于实现公平全球化的社会正义宣言》的目标而促进所有人的体面劳动，并

承认家庭工人对于全球经济做出的重大贡献，这包括为有家庭责任的男女工人增加了有酬的就业机会，扩大了对老龄人口、儿童以及残疾人的关怀范围，并在国家内部以及在国家之间大量的收入转移给付，并

考虑到家庭工作仍未受到重视且是隐形的，并主要是由妇女和女孩来承担，她们当中的大多数都是移民或是处境不利社区的成员，因而她们在就业和工作条件方面特别易受歧视，并易于遭受人权方面的其它虐待；并

还考虑到，发展中国家历史上正规就业机会甚少，家庭工人仍在本国劳动力中占有相当大的比例，并仍属于最边缘化的群体，并

忆及，除另有规定外，国际劳工公约和建议书适用于所有工人，包括家庭工人，并

注意到下列文书对于家庭工人的特殊相关性：1949 年移民就业公约（修订本）（第 97 号），1975 年移民工人（补充规定）公约（第 143 号），1981 年有家庭责任工人公约（第 156 号），1997 年私营职业介绍所公约（第 181 号），2006 年

雇佣关系建议书 (第 198 号) 以及国际劳工组织有关劳务移民的多边框架文书：采取依据权利的方法处理劳务移民的非约束性原则和指导方针 (2006)，并

承认家庭工作是在特殊条件下进行，因而最好用专门适用于家庭工人的标准来补充一般性的标准，以使家庭工人能充分享有其权利，并

忆及其它相关的国际文书，例如世界人权宣言、公民权利和政治权利国际公约、经济、社会和文化权利国际公约、消除一切形式种族歧视国际公约、消除对妇女一切形式歧视公约、联合国反跨国组织犯罪公约和特别是其有关预防、镇压及惩办贩运人口，尤其是妇女和儿童议定书，以及打击陆、海空偷运移民议定书、关于儿童权利公约和保护所有迁徙工人及其家庭成员权利公约，并

决定就家庭工人的体面劳动——本届会议议程的第四项——通过若干建议，并

决定这些建议须采用国际公约的形态；

于 2011 年 6 月 16 日通过以下公约，引用时可称之为 2011 年家庭工人公约。

第 1 条

就本公约而言：

(a) “家庭工作”一词系指在或为一个住户或几个住户从事的工作；

(b) “家庭工人”一词系指在一种雇佣关系范围内从事家庭工作的任何人，男性或女性；

(c) 仅偶尔或零星地，而并非在职业基础上从事家庭工作的人员不是家庭工人。

第 2 条

1. 本公约适用于所有家庭工人。

2. 批准本公约的成员国，经与最具代表性的雇主组织和工人组织，和与代表家庭工人的组织和那些代表家庭工人雇主的组织 (如果存在) 磋商，可将下列人员全部或部分地排除在公约的适用范围之外：

(a) 已另外为其规定了至少同等保护的工人类别；

(b) 可能会产生实质性特殊问题的有限工人类别。

3. 利用前段规定所提供的可能性的各成员国，须在其根据《国际劳工组织章程》第 22 条的规定提交的第一份履约报告中，指出被如此排除在外的任何特殊工人类别以及做出如此排除的理由，并在随后的报告中说明为了将本公约的实施范围扩大到有关工人可能已采取的任何措施。

第 3 条

1. 各成员国须采取措施，确保有效地促进和保护本公约规定的所有家庭工

人的人权。

2. 各成员国须采取本公约中陈述的针对家庭工人的措施，以便尊重、促进并实现工作中基本原则和权利，即：

- (a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；
- (b) 消除一切形式的强迫或强制性劳动；
- (c) 有效地废除童工劳动；和
- (d) 消除就业和职业歧视。

3. 成员国在采取措施以确保家庭工人和家庭工人的雇主享有结社自由和有效承认集体谈判权利的过程中，须保护家庭工人和家庭工人的雇主建立并按照有关组织的规则，加入他们自行选择的组织、联合会和总联合会的权利。

第 4 条

1. 各成员国须为家庭工人确定与 1973 年最低年龄公约 (第 138 号)，和 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约 (第 182 号) 的规定相一致的最低年龄，并不得低于国家法律和法规为一般工人规定的最低年龄。

2. 各成员国须采取措施，以确保 18 岁以下和高于最低就业年龄的家庭工人所从事的家庭工作不会剥夺他们接受义务教育，或妨碍他们参加进修或职业培训的机会。

第 5 条

各成员国须采取措施以确保家庭工人享有有效保护，免遭所有形式的虐待、骚扰和暴力。

第 6 条

各成员国须采取措施，确保家庭工人同其他一般工人一样，享有公平的就业待遇和体面的工作条件，如果他们住在住户家中，则享有尊重其隐私的体面生活条件。

第 7 条

各成员国须采取措施，以确保家庭工人能以适宜、可核实和易于理解的方式，最好在凡可行时，通过按照国家法律、法规或集体协议草拟的书面合同获得有关其就业待遇和条件的信息，特别是：

- (a) 雇主和工人的姓名和住址；
- (b) 通常的工作场所或多个工作场所的地址；
- (c) 起始日，及凡合同只规定一个具体时间段时，合同的期限；
- (d) 将要从事的工作种类；
- (e) 报酬、计算方法和支付期限；
- (f) 正常工作时间；

- (g) 带薪年假，及每日和每周休息时间；
- (h) 如果可行，提供膳宿；
- (i) 如果可行，考察期或试用期；
- (j) 如果可行，遣返的条件；和
- (k) 有关终止就业的待遇和条件，包括由家庭工人或雇主提出通知的任何期限。

第 8 条

1. 国家法律和法规须要求，在一个国家受聘而到另一个国家从事家庭工作的移民家庭工人，为了从事供职的或合同中规定的家庭工作，在跨出国界之前应拿到一份第 7 条中所提及的就业待遇和条件的书面合同，且该书面合同可在从事工作的国家加以执行。

2. 前段不适用于根据双边、地区或多边协议，或在地区经济一体化领域框架内，为了就业目的可自由流动的那些工人。

3. 成员国须采取措施相互合作，以确保对移民家庭工人有效实施本公约条款。

4. 每个成员国须通过法律、法规或其它措施，具体规定遣返条件，根据这些条件，移民家庭工人在应聘的就业合同终止或到期时享有遣返权。

第 9 条

各成员国须采取措施以确保家庭工人：

- (a) 可就是否在住户家中居住自行与其雇主或潜在雇主达成协议；
- (b) 在每日和每周休息或者休年假期间，在住户家中居住的家庭工人并非一定得留在住户家中或与住户成员呆在一起；
- (c) 有权保留他们自己的旅行和身份证件。

第 10 条

1. 考虑到家庭工作的特殊性，各成员国须根据国家法律、法规或集体协议采取措施，确保家庭工人在正常工作时间、加班补贴、每日和每周休息时间以及带薪年假方面享有与一般工人的同等待遇。

2. 每周须至少连续休息 24 小时。

3. 凡家庭工人不能随意自由支配他们的时间并需在住户家中随时听候可能的工作安排这一时间段应被视为工作时间，具体程度则由国家法律或法规、集体协议或符合国家惯例的任何其他措施来确定。

第 11 条

各成员国须采取措施，在存在有最低工资制度保障的情况下确保家庭工人享有最低工资保障，而且应在没有基于性别歧视的情况下确定报酬。

第 12 条

1. 家庭工人的报酬须以现金形式定期直接付给本人，至少每月一次。除非国家法律法规或集体协议另有规定，在征得有关工人同意后，可通过银行转账、银行支票、邮政支票、汇款单或其它合法的货币支付方式支付报酬。

2. 国家法律、法规、集体协议或仲裁判决书或许可就家庭工人报酬中以实物形式支付的限定比例作出规定，其条件不应低于普遍适用于其他工人类别，但要采取措施确保此类实物支付得到工人的同意并与个人用途相适宜，且有益于工人，以及对之赋予的货币价值既公平又合理。

第 13 条

1. 每名家庭工人都有权享有安全健康的工作环境。各成员国须根据本国的法律和实践，在适当考虑家庭工作的具体特点的情况下采取有效措施，以确保家庭工人的职业安全与卫生。

2. 可在与最具代表性的雇主组织和工人组织，以及与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织（如果存在）进行磋商之后，逐步落实前段中提到的措施。

第 14 条

1. 各成员国须根据本国的法律和法规，在适当考虑家庭工作的具体特点的情况下采取适当措施，确保家庭工人在包括生育保护在内的社会保障保护方面享有的条件不低于适用于一般工人的那些条件。

2. 可在与最具代表性的雇主组织和工人组织，以及与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织（如果存在）进行磋商之后，逐步落实前段中提到的措施。

第 15 条

1. 为了有效保护包括移民家庭工人在内的，由私营职业介绍所招聘和安置的移民家庭工人免遭虐待性作法，各成员国须：

(a) 根据本国法律、法规和实践确定管理私营职业介绍所招聘或安置家庭工人的运营的条件。

(b) 确保存在有适当的机构和程序，就针对私营职业介绍所与家庭工人有关的活动方面所提出的控诉、声称的虐待行为和欺诈作法开展调查。

(c) 在其管辖范围内，视情况与其它成员国合作，采取一切必要的和适当措施，在其本国领土内为由私营职业介绍所招聘或安置的家庭工人提供适当的保护，使其免遭虐待。这些措施须包括具体规定私营职业介绍所和住户在家庭工人问题上各自所承担义务的法律或法规并做出处罚规定，包括禁止那些私营职

业介绍所涉足欺诈作法和虐待行为。

(d) 凡家庭工人是在一个国家受聘而到另一个国家工作，考虑订立双边、地区或多边协议，以防止在招聘、安置和就业中发生虐待和欺诈行为。

(e) 采取措施，确保由私营职业介绍所收缴的费用不得从家庭工人的报酬中扣除。

2. 在实施本条各项规定过程中，各成员国须与最具代表性的雇主组织和工人组织，以及与代表家庭工人的组织和那些代表家庭工人雇主的组织（如果存在）进行磋商。

第 16 条

各成员国须根据本国法律、法规与实践采取措施，确保所有家庭工人或是由他们本人或是通过一名代表，按照不低于其他工人可普遍获得的条件，有效地利用法院、法庭或其它解决争端的机制。

第 17 条

1. 各成员国须建立有效和可利用的控诉机制和手段，确保遵守旨在保护家庭工人的国家法律和法规。

2. 各成员国须根据本国的法律和法规，在适当考虑家庭工作的具体特点的情况下，制定和落实针对劳动监察、执法和处罚措施。

3. 在尽可能与国家法律和法规保持一致的情况下，这种措施须具体规定，在适当尊重隐私的情况下可准许进入住户房屋应满足的条件。

第 18 条

各成员国须经与最具代表性的雇主组织和工人组织进行磋商，通过法律和法规，以及通过集体协议或符合本国实践的补充措施，通过扩大或调整现行措施以覆盖家庭工人，或视情况通过制定针对他们的具体措施，落实本公约的各项条款。

第 19 条

本公约不影响根据其它国际劳工公约对家庭工人适用的更为有利的条款。

第 20 条

本公约的正式批准书须送请国际劳工局局长登记。

第 21 条

1. 本公约应仅对其批准书已经局长登记的国际劳工组织成员国有约束力。

2. 本公约须自两个成员国的批准书已经局长登记之日起 12 个月后生效。

3. 此后，对于任何成员国，本公约须自其批准书已经登记之日起 12 个月生效。

第 22 条

1. 凡批准本公约的成员国，自本公约初次生效之日起满 10 年后可向国际劳工局局长通知退出，并请其登记。此项退出须自登记之日起一年后生效。

2. 凡批准本公约的成员国，在前款所述 10 年期满后 1 年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守 10 年，此后每当 10 年期满，可依本条的规定退出本公约。

第 23 条

1. 国际劳工局局长须将各成员国所交送的所有批准书和退出书的登记情况通报全体成员国。

2. 在将第二份批准书的登记情况通报全体成员国时，局长须提请各成员国注意本公约开始生效的日期。

第 24 条

国际劳工局局长须将所登记的所有批准书和退出书的详细情况，按照《联合国宪章》第 102 条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 25 条

国际劳工局理事会须在其认为可能必要时，将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查是否最好将公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 26 条

1. 如大会通过一项新公约对本公约作全部或部分修订，除新公约另有规定外，则：

(a) 如果新修订公约生效并在其生效之时，则成员国对于新修订公约的批准，依法应构成对本公约的立即退出，而不需遵照上述第 22 条的规定；

(b) 自新修订公约生效之日起，本公约须即停止接受成员国的批准。

2. 在任何情况下，对于已批准本公约而未批准修订公约的成员国，本公约以其实际形式和内容仍对其有效。

第 27 条

本公约的英文本和法文本同等为准。

国际劳工大会

第 201 号建议书

关于家庭工人体面劳动的建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2011 年 6 月 1 日在日内瓦举行其第 100 届会议，并
通过了 2011 年家庭工人公约，并
决定就家庭工人的体面劳动——本届会议议程的第四项——通过若干建议，并
决定这些建议须采用一项建议书的形态，以补充 2011 年家庭工人公约；
于 2011 年 6 月 16 日通过以下建议书，引用时可称之为 2011 年家庭工人建议书。

1. 本建议书的条款补充 2011 年家庭工人公约（“公约”）的条款，并应与公约的条款一并进行审议。

2. 在采取措施以确保家庭工人享有结社自由和有效承认集体谈判权利时，成员国应：

(a) 找出并且消除任何对于家庭工人建立他们自己的组织或参加自己选择的工人组织，以及对于家庭工人加入工人组织、联盟或联合会的组织权利而言的立法或行政管理方面的限制或其它障碍；

(b) 考虑采取或支持用以加强工人组织和雇主组织、代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织有效促进其成员权益的能力的措施，但在法律范围内这些组织的独立自主在任何时候皆受到保护。

3. 在采取措施消除就业和职业方面的歧视时，成员国在与国际劳工标准保持一致的情况下，除其他措施以外，应当：

(a) 确保在进行与工作有关的健康检查时尊重家庭工人个人资料的保密性；并与国际劳工组织保护工人个人资料行为准则（1997 年），以及与其它相关国际资料保护标准保持一致；

(b) 防止与此类检查有关的歧视；和

(c) 确保不会要求家庭工人进行艾滋病毒或妊娠检查，或披露艾滋病毒或妊娠状态。

4. 考虑对家庭工人进行健康检查的成员国应对下列内容予以考虑：

(a) 使住户成员和家庭工人皆能获得有关在各国具体要求下进行健康检查的主要健康与疾病问题的公共卫生信息；

(b) 使住户成员和家庭工人皆能获得有关与一般社区的公共卫生举措相一致的自愿健康检查、医疗，以及良好的健康与卫生实践的信息；和

(c) 散发有关经过适当调整以反映家庭工作特殊性质的与工作相关健康检查的最佳作法的信息。

5. (1) 考虑到 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约 (第 182 号)，和建议书 (第 190 号) 的规定，成员国应查明那些按其性质或完成工作的情形有可能损害儿童的健康、安全或心理的家庭工作类型，而且还应禁止和消除这种童工劳动。

(2) 在规范管理家庭工人的工作和生活条件时，对于 18 岁以下和高于国家法律和法规规定的最低就业年龄的家庭工人的需求，成员国应给予特别关注，并采取措施保护他们，包括通过：

(a) 严格限制其工时以保证充足的休息时间、教育与培训，业余活动及与家人联络；

(b) 禁止夜间工作；

(c) 给对身心要求过高的工作设限；和

(d) 建立或加强对其工作与生活条件进行监管的机制。

6. (1) 凡必要时，成员国应提供适当的协助以确保有关家庭工人理解这些就业条件和待遇。

(2) 除公约第 7 条规定的内容外，就业待遇和条件还应包括以下细节：

(a) 工作职责介绍；

(b) 病假和，如可行，任何其他事假；

(c) 与公约第 10 条 (3) 款相一致的加班和等候工作期间的报酬率或补偿；

(d) 家庭工人有权享有的任何其他支付款；

(e) 以实物及其货币值支付的所有款项；

(f) 所提供的任何住宿细节；和

(g) 从工人的报酬中作出的任何正当扣除。

(3) 成员国应考虑，在与最具代表性的雇主组织和工人组织，特别是在与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织 (如果存在) 磋商之后，制订一个家庭工作的就业合同范本。

(4) 家庭工人、雇主，代表性组织和普通公众应能随时免费获得合同范本。

7. 成员国应考虑建立保护家庭工人免遭虐待、骚扰及暴力的机制，诸如：

(a) 为家庭工人建立可资利用的控诉机制，以报告虐待、骚扰及暴力案件；

(b) 确保对有关虐待、骚扰及暴力的所有控诉开展调查，并酌情提起公诉；
和

(c) 为遭受虐待、骚扰及暴力的家庭工人离开住户后的重新安置和康复制订计划，包括提供临时住所和卫生保健。

8. (1) 应对包括与本公约第 10 条 (3) 款相一致的加班和等候工作时段在内的工时进行准确记录，家庭工人应能免费查阅这些信息。

(2) 成员国应考虑，在与最具代表性的雇主组织和工人组织，以及在与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织（如果存在）磋商之后，制定这方面的实用指南。

9. (1) 关于在家庭工人不能随意自由支配他们的时间并需在雇主住宅中等待接受可能的工作安排（等候或应招阶段）的这一时段，国家法律、法规或集体协议应规定：

(a) 可要求家庭工人每周、每月或每年处于等待工作状态下的最多小时数，以及可进行衡量的方法；

(b) 在家庭工人的正常休息时间由于等候工作而被打乱时有权享受一段补休时间；和

(c) 等候工作时间的报酬率。

(2) 对在夜间履行其正常职责的那些家庭工人，考虑到夜间工作的制约，成员国应考虑可与 9(1) 次小段中规定的措施相比较的措施。

10. 成员国应采取措施，确保家庭工人在工作日期间有权享有适当的休息时段，这将使他们能够就餐和休息。

11. (1) 周休应至少连续 24 小时。

(2) 根据国家法律、法规或集体协议，考虑到工作要求以及家庭工人的文化、宗教和社会要求，固定的周休日应由当事各方协议确定。

(3) 凡国家法律、法规或集体协议规定周休可在七天以上的时段内累计，针对家庭工人的这一时段则不得超过十四天。

12. 国家法律、法规或集体协议应就可能要求家庭工人在日休或周休期间工作的理由作出规定，并为他们提供充足的补休，而不论是否有任何财物补偿。

13. 家庭工人用于陪伴其住户成员度假的时间不应算作家庭工人带薪年假的一部分。

14. 在作出规定以实物支付有限比例的报酬时，成员国应考虑：

(a) 对报酬中可用实物支付的比例规定总体限制，从而不会过份减少维持家庭工人及其家庭的生活所需的报酬；

(b) 参照客观标准，例如市场价值、成本价或由公共主管当局视情况制定的

价格，来计算用实物所作支付的现金价值；

(c) 将用实物所作支付限制在那些明显适合家庭工人的个人用途和对之有好处的项目，如食物和住宿；

(d) 确保，如果家庭工人被要求居住在住户提供的住所内，则不可从报酬中作出与该膳宿有关的扣除，除非工人同意另作安排；

(e) 确保，那些直接与履行家庭工作相关的实物，诸如工作服、工具或防护性设备，及其保洁和维护，不应被认作实物支付，而且其费用不得从家庭工人的报酬中扣除。

15. (1) 每次支付报酬时，应给家庭工人出具一份易于理解的应付报酬总额的书面账单和可能已作出的任何扣除项的具体数目和目的。

(2) 当雇佣终止时，应立即支付所有未付报酬。

16. 成员国应采取措施，确保家庭工人在雇主破产或死亡时，保护工人的索赔方面享有不低于一般工人享有的条件。

17. 如果提供膳宿，它们应在考虑国情的情况下包括下列内容：

(a) 配置有适当的家具、通风良好并带有房门锁的一个单独的、私人房间，房门钥匙应交给家庭工人掌管；

(b) 可使用共用或单独的适当卫生设施；

(c) 充足的照明，凡适宜时，供暖和空调设施，条件应与雇主家庭其他房间的条件相同；和

(d) 质量好且数量充足的餐食，如果有关家庭工人有任何文化和宗教方面的要求，则在合理的程度上作出调整以满足此种要求。

18. 在出于严重的行为不端以外的原因由雇主提出终止就业的情况下，应给予居住在雇主家中的家庭工人一个合理的通知期并准其在该时间段休假，以使能够寻找新的工作和住宿。

19. 成员国，经与最有代表性的雇主组织和工人组织，以及经与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织（如果存在）磋商，应采取措施，以便：

(a) 通过在尽可能合理可行的情况下消除或最大限度地减少与工作相关的危害和风险来保护家庭工人，以便预防伤害、疾病和死亡，并在住户工作场所促进职业安全与卫生；

(b) 提供与公约第 17 条的规定相一致的充分适宜的监察体系，以及对于违反安全与卫生法律和法规的情况予以适当惩罚；

(c) 建立用以收集和公布与家庭工作有关的事故和疾病的统计数据，以及其他被认为有助于预防职业安全与卫生相关风险和伤害的统计数据的程序；

(d) 就包括人机工程和防护性设备在内的职业安全与卫生提出咨询意见；和

(e) 开发培训计划并传播有关家庭工作所特有的职业安全与卫生要求的指导方针。

20. (1) 成员国应根据国家法律和法规考虑便于缴纳社保金的方法，包括涉及为多个雇主工作的家庭工人的情况，例如，通过一个简化了的支付体系。

(2) 成员国应考虑订立双边、地区或多边协定，以便向由此种协定覆盖的移民家庭工人提供同等社保待遇，以及使之获得并保有或携带应享社保权利。

(3) 以实物所作支付的货币价值应在社保安排中适当得到考虑，包括雇主的缴款和家庭工人的应享权利。

21. (1) 成员国应考虑采取补充措施，以确保有效地保护家庭工人，以及特别是移民家庭工人的权利，例如：

(a) 为需要帮助的家庭工人开通一条带口译服务的全国热线；

(b) 根据本公约第 17 条的规定，提供一个对将要雇佣移民家庭工人的住户进行安排工作前的访问核实制度；

(c) 开发一个紧急庇护所网络；

(d) 通过提供有关家庭工人雇用中的良好作法，关于移民家庭工人的就业与移民法义务，执法安排和在发生违规情况下的制裁，以及家庭工人及其雇主可获得的支助服务来提高雇主对其义务的认识。

(e) 保证家庭工人，无论是在就业期间还是之后，也不论是否已离开相关国家，有机会利用控诉机制并有能力追索合法的民事和刑事补偿的能力；和

(f) 规定建立一个公共宣传服务单位，用家庭工人能懂的语言使他们了解其应享权利、相关的法律和法规、可利用的控诉机制和法律补救措施，其中涉及就业和移民法，和针对诸如暴力、人员贩运及剥夺自由等罪行的法律保护，并提供他们可能需要的任何其他相关信息。

(2) 作为移民家庭工人原籍国的成员国，应通过在家庭工人出国前向其提供有关其权利的信息、建立法律援助基金、社会服务和专门的领事服务以及通过任何其他的适当措施，来支持有效地保护这些工人的权利。

22. 成员国应在与最有代表性的雇主组织和工人组织，以及与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织（如果存在）磋商之后，考虑通过法律、法规或其他措施的途径，就移民家庭工人的受聘就业合同到期或终止时有权获得免费遣返所依据的条件，作出具体规定。

23. 成员国应在考虑到 1997 年私营职业介绍所公约（第 181 号），以及 1997 年私营职业介绍所建议书（第 188 号）中的原则和处理办法的情况下，促进私营

职业介绍所在有关包括移民家庭工人在内的家庭工人方面促进良好实践。

24. 在与有关尊重隐私的国家法律与实践尽可能一致的情况下，成员国可考虑在何种条件下应允许劳动监察员或负责执行家庭工作适用条款的其他官员进入作为工作场所的房屋。

25. (1) 成员国应在与最有代表性的雇主组织和工人组织，以及在与代表家庭工人的组织和代表家庭工人雇主的组织（如果存在）磋商之后，制定政策和计划，以便：

(a) 鼓励继续开发家庭工人的能力和素质，包括视情况训练读写能力，以提高他们的专业发展和就业机会；

(b) 处理家庭工人兼顾工作和生活的需求；和

(c) 确保在更为普遍地作出努力以平衡工作与家庭责任的背景下对家庭工人的关注和权利予以考虑。

(2) 成员国应在与最有代表性的雇主组织和工人组织，以及与代表家庭工人的组织和代表家庭工人的雇主的组织（如果存在）磋商之后，制定适宜的指标和衡量体系，以便加强国家统计局有效收集数据的能力，这些数据对于支持有关家庭工作的有效政策制定是必要的。

26. (1) 成员国应考虑相互合作，以确保对移民家庭工人有效实施 2011 年家庭工人公约和本建议书。

(2) 成员国应在双边、地区和全球层面上进行合作，以便加强对家庭工人的保护，特别是在涉及到以下内容方面：防止强迫劳动和贩运人口、获得社会保障、对于那些招聘人员去另一国家从事家庭工作的私营职业介绍所的活动进行监督、传播有关家庭工作的良好作法并收集统计数据。

(3) 成员国应采取适宜措施，通过加强国际合作或援助，或通过这两者合并，包括支持社会和经济发展和减贫计划和普及教育，以便相互协助落实本公约的条款。

(4) 在外交豁免权框架内，成员国应考虑：

(a) 采纳旨在预防侵犯家庭工人权利的外交人员政策和行为准则；和

(b) 在双边、地区和多边层级相互合作以解决和防止针对家庭工人的不良作法。