

Международная конференция труда, 99-я сессия 2010 г.

Доклад IV (1)

Достойный труд для домашних работников

Четвертый пункт повестки дня

Международное бюро труда Женева

ISBN 978-92-2-421885-9 (print)
ISBN 978-92-2-421886-6 (web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2009

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 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. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте pubvente@ilo.org. Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение	1
Глава I. Специфика домашнего труда в современной глобальной экономике: вызов для достойного труда.....	5
Специфика домашнего труда: многоликое и глобальное явление.....	5
Динамика домашнего труда	5
Масштаб домашнего труда	6
Домашние работники.....	7
Работа на дому	7
Наниматель	8
Дом домашнего работника	8
Политика в области предоставления государственных услуг по уходу в рамках новой экономики	9
Глобальная сеть услуг по уходу	10
Миграция для целей трудовой деятельности.....	10
Денежные переводы	11
Регулирование домашнего труда: задача в области нормотворчества в целях содействия достойному труду.....	11
Труд домашних работников: вопрос, давно вызывающий озабоченность МОТ	12
Специальное регулирование: работа как всякая другая, работа – отличная от любой другой	13
От отношений на основе статуса к отношениям на основе осуществления трудовых прав	14
На пути к регулированию достойного труда	15
Глава II. Международное право и домашние работники: сфера охвата существующих норм МОТ	19
Сфера охвата основополагающих принципов и прав в сфере труда и контроль за их соблюдением	20
Свобода объединения.....	20
Равенство и недопущение дискриминации	20
Принудительный труд.....	21
Детский труд.....	23
Использование оговорок об отступлении от норм в конвенциях.....	23
Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138).....	26
Заключительные комментарии	27

Глава III. Определение труда домашних работников и его включение в законодательство.....	29
Сфера охвата исследования	29
Анализ законодательства и практики применительно к домашним работникам	29
Динамичный ландшафт	31
Определение труда домашних работников	32
Трудовое правоотношение домашнего работника и экономика домашнего хозяйства	32
Классификация домашней работы.....	33
Категории домашней работы	33
Домашняя работа и трудовое правоотношение.....	36
Определение правоотношения работника, проживающего в доме нанимателя	38
Определение нанимателя.....	38
Глава IV. Условия труда	41
Договор о работе по найму	41
Формализация трудового правоотношения.....	41
Требования наличия письменных договоров при пересечении государственной границы	42
Типовые договоры	43
Испытательные сроки.....	44
Вознаграждение	45
Минимальная заработная плата	45
Оплата труда натурой	48
Регулярная выплата заработной платы	49
Последствия предоставления жилья нанимателем.....	50
Оплата труда натурой	50
Регулирование условий проживания	51
Специальное регулирование законов о рабочем времени в отношении домашних работников, проживающих по месту работы	52
Продолжительность рабочего времени	55
Ночной труд.....	57
Периоды еженедельного отдыха.....	58
Обеспечение личной независимости домашних работников.....	58
Основополагающее право домашних работников на равенство и на недискриминацию	59
Прекращение трудовых отношений	61
Основания для увольнения.....	61
Сроки для предупреждения	62
Требования в отношении предупреждения для работников, проживающих по месту работы	64
Профессиональный рост.....	64
Глава V. Законодательство и практика в области социальной защиты	67
Охват системами социального обеспечения.....	67
Гарантии социального обеспечения для домашних работников-мигрантов: роль направляющих мигрантов стран	71

Содействие обеспечению гарантий безопасности и гигиены труда для домашних работников	72
Охрана материнства и признание семейных обязанностей домашних работников.....	74
Глава VI. Борьба с принудительным трудом домашних работников-мигрантов	77
Потеря статуса резидента и прекращение занятости	78
Безопасные жилища	79
Требование об автоматическом проживании по месту работы	80
Агентства занятости	81
Международные организации и дипломаты	82
Глава VII. Обеспечение соблюдения трудового законодательства и возможности доступа к правосудию	85
Инспекция труда	85
Доступ к судам и специализированным трибуналам	88
Значение кампаний по повышению степени осведомленности широкой общественности о вопросах реализации политики в отношении домашних работников	89
Глава VIII. Коллективные организации домашних работников:	
Достойный труд в действии	91
Домашние работники во всем мире объединяются в организации	91
Национальный опыт	91
Региональные и международные организации	93
Транснациональные действия	95
Профсоюзы и домашние работники	95
Важнейшая роль НПО и других членов гражданского общества	98
Юридическое признание свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров	98
Кооперативы домашних работников	100
Глава IX. МОТ и другие международные инициативы, касающиеся труда домашних работников	103
«Невидимость» труда домашних работников	103
Преодолеть разрыв между законодательством и практикой	105
Объединения домашних работников	107
Другие международные действия, касающиеся домашних работников	108
Глава X. К вопросу о международных нормах, касающихся достойного труда для домашних работников	111
Добавленная стоимость нового международного акта (актов)	111
Предлагаемая конвенция и предлагаемая рекомендация	112
Для чего предусматривается возможность принятия конвенции, включающей обязательную и необязательную части?	113
Программа технического сотрудничества	115
Вопросник	117

Приложение	137
------------------	-----

Таблицы

I.1. Домашние работники как процент от общей численности работающих, в разбивке по полу (отдельные годы).....	6
II.1. Отложенные конвенции, содержащие оговорки об отступлении от норм	24
II.2. Конвенции, разрешающие исключение домашних работников.....	26
III.1. Законодательство, регулирующее включение конкретных категорий занятий в сферу домашнего труда или исключение из этой сферы (неполный перечень)	35
IV.1. Охват/отсутствие домашних работников положениями о минимальном уровне заработной платы в разбивке по странам и регионам	46
IV.2. Оплата натурой труда домашних работников в разбивке по странам и регионам.....	49
IV.3. Прекращение трудовых отношений	62
V.1. Процентная доля работников, уплачивающих взносы в систему социального обеспечения, в сфере домашнего труда, отдельные годы	68
V.2. Охват в прямой форме домашних работников законодательством в области социального обеспечения в разбивке по категориям социального обеспечения, регионам и странам	69
V.3. Охват домашних работниц законодательством о предоставлении отпусков по беременности и родам, в разбивке по странам и регионам.....	75
V.4. Минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам для домашних работниц, в разбивке по странам и регионам.....	76

Вставки

I.1. Примечание к терминологии	16
III.1. Домашняя работа в соответствии с МСКЗ	34
III.2. Исключение, связанное с лицами категории «au pair».....	39
IV.1. Чек за пользование услугой.....	48
VI.1. Безопасное жилище в Британской Колумбии: Центр Калайан	80
VI.2. Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181)	81
VI.3. Как положить конец принудительному труду домашних работников-мигрантов.....	83
VII.1. Инспекция труда и труд домашних работников в Уругвае.....	87
VIII.1. Комитет по свободе объединения и домашние работники.....	99
VIII.2. Домашние работники создают свои организации в США	101

Диаграммы

IV.1.	Максимальная узаконенная продолжительность рабочей недели в обследованных странах (в %)	57
IV.2.	Максимальная узаконенная продолжительность работы в ночное время за день в обследованных странах (в %)	57
IV.3.	Минимальные еженедельные периоды отдыха в обследованных странах (в %)	58

Введение

1. На своей 301-й сессии (март 2008 г.) Административный совет Международного бюро труда решил включить пункт о достойном труде для домашних работников в повестку дня 99-й сессии Международной конференции труда (2010 г.) с целью разработки трудовых норм.
2. Труд домашних работников является одним из самых древних важных занятий деятельности для миллионов женщин во всем мире. Он уходит своими корнями в общемировую историю рабства, колониализма и других форм подневольного труда. В современном обществе работа по уходу в домашнем хозяйстве является исключительно важной для функционирования экономики за пределами домашнего хозяйства. За последние два десятилетия повсеместно наблюдалось увеличение спроса на работу по уходу. Массовое включение женщин в состав рабочей силы, старение обществ, интенсификация труда, отсутствие и неадекватность мер по совмещению семейных и трудовых обязанностей усиливает эту тенденцию. На сегодняшний день домашние работники составляют значительную часть рабочей силы, особенно в развивающихся странах, и их число увеличивается, в том числе и в промышленно развитых странах.
3. Однако труд домашних работников недооценивается и плохо регулируется; многие домашние работники по-прежнему слишком много работают, им мало платят, и они являются незащищенными. На страницах газет регулярно появляются сообщения о случаях ненадлежащего обращения и злоупотреблений на рабочих местах, особенно в отношении проживающих по месту работы домашних работников и домашних работников-мигрантов. Во многих странах работа по дому в значительной степени выполняется работающими детьми.
4. Такое положение дел частично обусловлено тем обстоятельством, что оплачиваемый труд домашних работников продолжает оставаться, в основном, невидимым как одна из форм занятости во многих странах. Труд домашних работников осуществляется не на фабрике или в офисе, а дома. Работниками являются не кормильцы-мужчины, а, главным образом, женщины. Они не работают вместе другими сотрудниками, а трудятся изолированно от других за закрытыми дверями. Их труд не направлен на создание добавленной стоимости, а на обеспечение ухода за миллионами членов домашних хозяйств. Труд домашних работников является типичным проявлением неоплачиваемой в других случаях работы в домашнем хозяйстве, традиционно выполняемой женщинами. Это объясняет причину, почему труд домашних работников недооценивается в денежном выражении и зачастую является неформальным и официально нерегистрируемым. Он, как правило, не считается видом занятости, охватываемым общими рамками существующего законодательства о занятости несмотря на то, что возник в системе взаимоотношений «господин-слуга». В результате, характерная особенность трудового правоотношения не учитывается во многих законодательных актах, что делает домашних работников уязвимыми к неравному, несправедливому и зачастую негуманному обращению.
5. Вопрос об улучшении условий домашних работников находится в центре внимания МОТ с самых первых дней ее создания. Уже в 1948 году МОТ приняла резолюцию

в отношении условий занятости домашних работников.¹ В 1965 году она приняла резолюцию, призывавшую к осуществлению нормотворческой деятельности в этой области,² а в 1970 году появилось первое из когда-либо опубликованных обследований о положении домашних работников во всем мире.³ Программа достойного труда открывает новый и перспективный путь, обеспечивающий наглядное представление о положении домашних работников и эффективное соблюдение их прав. Нормотворческая деятельность в области обеспечения достойного труда для домашних работников позволит МОТ перейти от выявления случаев несоблюдения норм к предоставлению конкретных и конструктивных руководящих указаний о том, как достигнуть действенного регулирования вопросов труда этой категории работников, которая особенно нуждается в поддержке.

6. Настоящий доклад предназначен для того, чтобы облегчить процесс обсуждения вопроса о труде домашних работников на Конференции путем предоставления информации из всех районов мира, которая может оказаться полезной при подготовке ответов на вопросник, прилагаемый к настоящему докладу (пока отсутствует). Были приложены особые усилия для определения и изучения возникающих в различных странах новаторских специальных нормативных режимов, применяемых к домашним работникам.

7. В Главе I акцент делается на возрождении значимости труда домашних работников в современном мире, как одном из факторов, определяющих процесс воспроизводства обществ и бесперебойное функционирование рынка труда в глобальных масштабах. В ней подчеркивается тот факт, что, несмотря на неоднородность домашнего труда и домашних работников, одна общая характерная особенность домашних работников заключается в том, что их статус наемного работника является невидимым, поскольку они работают внутри домашнего хозяйства. В конце главы обосновывается необходимость разработки специальных международных трудовых норм, которые содействуют обеспечению достойного труда для домашних работников, включая социальную защиту.

8. В Главе II рассматриваются вопросы охвата домашних работников существующими международными трудовыми нормами, особенно теми, которые воплощают в себе принципы и права в сфере труда, а также обсуждаются вопросы использования механизмов гибкости (положения об отступлении от установленных норм), которые могут исключать домашних работников из сферы охвата международных трудовых актов. В этой главе указывается, как контрольные органы МОТ установили, что специфический характер труда домашних работников не является достаточной причиной для исключения домашних работников из сферы защиты международных трудовых норм, на которую они имеют право.

9. В Главе III обсуждаются методы регулирования вопросов труда домашних работников, включая топологию нормативных методов и определений. В этой главе, а также в Главах IV и V, особое внимание уделяется тем государствам-членам, которые пытаются учитывать специфический характер условий занятости домашних работников путем разработки правовых ответных мер, которые специально приспособлены к конкретному контексту. Когда это возможно, анализ национальных правовых мер, касающихся домашних работников, дополняется анализом специальных мер и программ, а также анализом их воздействия.

¹ МБТ: *Record of Proceedings*, International Labour Conference (ILC), 31st Session, 1948, Appendix XVIII: Resolutions adopted by the Conference, стр. 545-546.

² : МБТ: *Official Bulletin* (Geneva), July 1965, Supplement I, стр. 20-21.

³ МБТ: "The employment and conditions of domestic workers in private households: An ILO survey", in *International Labour Review*, October 1970, стр. 391-401.

10. В Главе IV рассматриваются степень и характер включения домашних работников в сферу законодательства, касающегося основных условий занятости, включая формализацию контракта о работе по найму, оплату труда, продолжительность рабочего времени и отношения с проживающими в доме работниками.

11. В Главе V описывается диапазон действия систем коллективной защиты и механизмов страхования, из сферы охвата которых традиционно исключались домашние работники. В ней подробно обсуждаются проблема, связанная с обеспечением безопасности и гигиены труда домашних работников, и с учетом преобладания женщин в этой профессиональной группе работников, рассматривается вопрос о предоставлении отпусков по беременности и родам.

12. В Главе VI рассматриваются связи между трудом домашних работников-мигрантов, принудительным трудом, рабством и условиями, сходными с рабством. В ней описываются обстоятельства, которые делают домашних работников уязвимыми к принудительному труду, и сообщается о национальных, двухсторонних и международных инициативах, направленных на обеспечение трудовым трудящимся более эффективной защиты от негуманного обращения.

13. В Главе VII поддерживается идея внедрения эффективных и доступных механизмов и процедур подачи жалоб, обеспечивающих домашним работникам, включая мигрантов, возможность получения правовой помощи. В ней подчеркивается важность повышения степени информированности как домашних работников, так и их нанимателей в целях обеспечения применения трудового законодательства. Также обсуждаются роль инспекции труда и механизмы подачи жалоб, включая механизмы обеспечения соблюдения прав человека.

14. В Главе VIII утверждается, что обеспечение достойного труда для домашних работников, в конечном итоге, зависит от их способности осуществлять право на организацию и участвовать в коллективных действиях. Несмотря на многочисленные препятствия, включая ограничения правового характера и то обстоятельство, что домашние работники находятся в условиях изоляции в частных домашних хозяйствах, во всем мире домашними работниками предпринимаются попытки установить контроль над своей трудовой деятельностью посредством создания соответствующих организаций. В этой главе рассматривается данный опыт, и высказываются некоторые программные предложения, направленные на обеспечение того, чтобы эти права могли эффективно осуществляться домашними работниками.

15. В Главе IX содержится краткий обзор технической помощи МОТ в отношении вопросов труда домашних работников с того момента, как эта помощь была впервые оказана в эпоху апартеида в Южной Африке. В ней обсуждаются стратегии, разработанные в различных регионах в ответ на три главные проблемы, которые в значительной степени определяли направленность работы МОТ в этой области: «невидимость» труда домашних работников, разрыв между законодательством и практикой и коллективная организация домашних работников.

16. Глава X посвящена рассмотрению исходного допущения о том, что достойный труд для домашних работников будет оставаться невыполненным обещанием до тех пор, пока не будут предприняты целенаправленные меры по совершенствованию законодательной базы. На основе результатов креативных экспериментальных исследований в нормативной области, проводимых во всем мире, в этой главе высказывается предложение о разработке новой конвенции по вопросам обеспечения достойного труда для домашних работников, в которой были бы закреплены принципы и права и содержались бы руководящие указания в отношении регулирования вопросов труда домашних работников. В главе также отстаивается идея о разработке целевой и хорошо финансируемой программы действий в целях оказания помощи развитию

технического сотрудничества в поддержку специального регулирования вопросов труда домашних работников.

17. Конференция рассмотрит этот вопрос в соответствии с процедурой двукратного обсуждения, установленной в статье 10 Регламента Административного совета и в статье 39 ее собственного Регламента. В соответствии с последней из упомянутых статей, МБТ подготовило настоящий доклад и вопросник в качестве основы для предварительного обсуждения. Внимание правительств обращается на пункт 1 статьи 39 Регламента Международной конференции труда, в котором им предлагается «провести консультации с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, а также дать мотивированные ответы». Результаты этих консультаций должны быть отражены в ответах правительств. Правительствам предлагается указать в своих ответах, с какими организациями они проводили консультации.

Глава I

Специфика домашнего труда в современной глобальной экономике: вызов для достойного труда

Специфика домашнего труда: многоликое и глобальное явление

Динамика домашнего труда

18. Домашний труд – одно из самых древних и важных занятий для множества женщин во многих странах. Он связан с всемирной историей рабства, колониализма и других форм принудительного труда.¹ В современных проявлениях домашний труд – глобальное явление, увековечивающее иерархические отношения на основе расы, этнической принадлежности, принадлежности к коренному населению, касты и национальности.² Работа, связанная с уходом в домашнем хозяйстве – независимо от того, выполняется ли она оплачиваемым наемным работником или неоплачиваемым членом домашнего хозяйства в рамках семейных обязанностей и в качестве «труда по любви»³ – просто необходима для функционирования экономики за пределами домашнего хозяйства. Увеличение доли женщин в составе рабочей силы, изменения в организации труда и его интенсификация, отсутствие мер в области политики, направленных на совмещение трудовых и семейных обязанностей, сокращение объема услуг по уходу, оказываемых государством, феминизация международной миграции и старение общества – все это увеличило спрос на услуги по уходу в последние годы.

19. Однако домашний труд остается недооцененным. Его рассматривают как занятие, требующее низкой квалификации, поскольку традиционно считается, что большинство женщин способны выполнять домашнюю работу, а навыки, передаваемые другими женщинами в доме, воспринимаются как естественные. Поэтому, когда этот труд оплачивается, его по-прежнему недооценивают и неадекватно регламентируют. С другой стороны, домашние работники, опрашиваемые в ходе обследований, часто выражают убеждение в достойном характере своего тяжелого труда,⁴ который поэтому заслуживает признания, уважения и регулирования.

¹ A. Fauve-Chamoux (eds.): *Domestic service and the formation of European identity : Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st centuries* (Bern, Peter Lang, 2004).

² J. Andall: *Gender, migration and domestic service* (Aldershot, Ashgate, 2000); ILO: *A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan*, Working Paper, Collective for Social Science Research, Karachi (Женева, март 2004 г.).

³ D. E. Roberts: “Spiritual and menial housework”, in *Yale Journal of Law and Feminism* (1997), Vol. 9, No 51.

⁴ Там же, стр. 17.

Масштаб домашнего труда

20. Сбор данных о численности домашних работников во всем мире затруднен, хотя немногие сомневаются в том, что в динамике по времени их количество увеличивалось в большинстве стран. Среди основных причин отсутствия достоверных и сопоставимых данных – широкая распространенность случаев неучтенного домашнего труда и соответствующее занижение отчетных данных, разные определения домашнего труда, используемые в ходе статистических обследований, а также тот факт, что в национальной статистике домашние работники часто рассматриваются не как отдельная категория, а как часть регистрируются в составе таких профессиональных групп, как «местные, социальные и личные услуги». Однако, по имеющимся данным, труд домашних работников поглощает значительную часть рабочей силы: в развивающихся странах на них приходится от 4 до 10% от общего числа занятых (как женщин, так и мужчин), в то время как в промышленно развитых странах доля домашних работников составляет от 1 до 2,5% от общей численности рабочей силы, хотя в некоторых странах значительное количество мужчин работает в частных домах в качестве садовников, сторожей и водителей, среди домашней прислуги женщины неизменно составляют подавляющее большинство (см. таблицу I.1).

Таблица I.1. Домашние работники⁵ как процент от общей численности работающих, в разбивке по полу (отдельные годы)

	Всего			Мужчины			Женщины			Доля женщин среди домашней прислуги 2006 г. (%)
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
Аргентина	7,42	7,93	7,94	0,89	0,82	0,31	18,05	18,51	18,31	92,4
Белиз	3,74	3,70 ^{a)}	5,90 ^{b)}	0,98	0,90	2,30	10,14	9,80	12,80	74,2
Боливия	6,70 ^{c)}	6,06	–	0,80	0,44	–	13,70	13,17	–	–
Бразилия	–	7,64 ^{d)}	7,70 ^{b)}	–	0,92	0,90	–	18,73	17,10	93,3
Чили	–	6,10 ^{d)}	–	–	0,90	–	–	15,80	–	–
Коста-Рика	5,60	6,17	7,17	1,40	0,92	1,21	15,50	17,56	17,79	91,7
Эквадор	–	6,35	4,16	–	0,81	0,40	–	15,18	9,78	89,6
Сальвадор	4,30 ^{e)}	4,32	5,01	0,40	0,49	0,84	10,30	9,88	10,63	90,1
Эфиопия	–	–	5,26	–	–	0,70	–	–	9,78	90,7
Франция	–	–	2,50 ^{b)}	–	–	0,80	–	–	4,50	–
Израиль	1,66	1,56	1,78	0,25	0,34	0,31	3,57	3,03	3,49	94,1
Люксембург	2,13	2,24	2,67 ^{b)}	–	–	–	–	–	–	–
Мексика	3,35	4,47	4,16	0,44	0,78	0,54	9,46	11,55	10,34	90,9
Панама	5,98	5,66	6,19	1,07	1,21	0,98	16,30	14,48	15,53	87,1
Южная Африка	–	9,36	8,66	–	3,11	3,05	–	17,56	16,13	79,7
Испания	2,84	2,75	3,85	0,62	0,49	0,59	7,11	6,67	8,63	90,9
Швейцария	1,24	1,47	1,24	0,04	0,43	0,29	2,87	2,81	2,40	83,0
Уругвай	–	9,49	8,69	–	1,61	1,36	–	20,12	18,88	92,5

^{a)} 1999. ^{b)} 2005. ^{c)} 1996. ^{d)} 2002. ^{e)} 1998. По умолчанию эти данные были получены на основе результатов обследований рабочей силы. Для Швейцарии и Люксембурга использовались официальные оценки. Данные по Чили составлены на основе переписи населения, как и в отношении Бразилии, но только для 2000 года.

Источник: Бюро по статистике МОТ, данные из www.laborsta.org, июнь 2008 г.

⁵ Данные Laborsta относятся к домашним хозяйствам с наемными работниками.

Домашние работники

21. Одним из самых поразительных изменений, затронувших труд домашних работников в последние 30 лет, является рост масштабов использования труда мигрантов. В ряде регионов, в том числе в Европе⁶ и в странах Персидского залива и Ближнего Востока,⁷ большинство домашних работников в настоящее время составляют женщины-мигранты. Другое явление, особенно заметное в промышленно развитых странах во все большем числе государств Южной Америки,⁸ это увеличение доли домашних работников, работающих более чем на одного нанимателя, либо работающих на одного нанимателя, но не проживающих в его доме. Что касается возраста домашних работников, то наряду с лицами более старших возрастных групп, работают и молодые девушки. Так, в Гане дети, работающие домашней прислугой на законных основаниях, составляют большинство занятых в секторе домашних хозяйств, а по результатам обследования в Абиджане (Кот-д'Ивуар) семьи из низшего среднего класса (*«группы населения, подобные мелкой буржуазии»*), как правило, нанимают девушек моложе 20 лет.⁹ С другой стороны, на юге Латинской Америки основную часть домашних работников составляют лица в возрасте от 29 до 49 лет, в том время как в Иордании 70% мигрантов, работающих домашней прислугой, являются лицами в возрасте 30 лет и старше.

Работа на дому

22. Домашние работники получают зарплату за выполнение ряда «гендерно-дифференцированных» семейных обязанностей в частных домах. Дом – это место работы. Однако работа, выполняемая домашними работниками, не соответствует общепринятым представлениям о «рынке труда» и отражает дихотомию между работой и семьей. Домашние работники могут готовить пищу, заниматься уборкой, ухаживать за детьми, престарелыми, инвалидами и даже домашними животными, то есть выполнять виды работ, которые в самом начале не могут быть точно определены, а затем могут существенно меняться со временем. Сами условия носят неясный характер, а «уход» за ребенком может означать работу, начиная от выполнения функций сиделки вплоть до принятия на себя основной ответственности за обучение детей. Кроме того, некоторые виды работ порой выглядят бесконечными. И, действительно, как было признано одним из французских судов первой инстанции (в нашумевшем деле *Силядина*, которое рассматривалось в Европейском суде по правам человека), лицо, остающееся в доме с детьми, обязательно приступает к работе рано утром и может продолжать работать всю ночь, несмотря на периоды отдыха. В некоторых странах значительное число домашних работников являются садовниками или охранниками в частных домах; другие работают семейными водителями. Эти виды работ, как правило, выполняются мужчинами.

23. Труд домашних работников в целом недооценивается в денежном выражении. Почти по определению, размер зарплаты домашних работников меньше, чем заработной платы их нанимателей на рынке труда, если только эта работа является неоплачиваемой в домашнем хозяйстве – она может включать уход за детьми и престарелыми членами семьи и традиционно выполняется женщинами. Конкретной иллюстрацией различного

⁶ M. Galotti: *The gender dimension of domestic work in Europe* (МБТ, готовится к выпуску)

⁷ По данным источника масштаб использования труда домашних работников колеблется; при этом, по общему согласию, основную часть домашних работников составляют женщины-мигранты. См. МОТ: *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Женева, июнь 2004 г.).

⁸ J. Rodgers: *Cambios en el servicio doméstico en América Latina*, p. 20, and M. Díaz Gorfinkiel: *The situation of migrant and non-migrant domestic labour in Latin-America and ILO's work in the region* (МБТ, 2008 г.).

⁹ M. Jacquemin: "Travail domestique et travail des enfants, le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire)", in *Revue Tiers Monde* (Paris, Armand Colin, 2002), апрель-июнь, стр. 307-326.

отношения к домашней работе служит четко выраженная историческая тенденция оплачивать труд домашних работников натурой. Для домашних работников, живущих в доме нанимателя, питание и жилье всегда рассматривались как форма такого вознаграждения в натуральном виде.

24. Также имеются фактические данные, свидетельствующие о дискриминации в отношении заработной платы домашних работников по признаку пола и национальности. В регионах представители одних национальностей получают за работу больше, чем представители других, независимо от уровня образования, компетентности или опыта. К примеру, в Малайзии домашние работники из Филиппин получают более высокую зарплату, чем домашние работники из Индонезии,¹⁰ в то время как в Иордании зарплата у индонезийских домашних работников выше, чем у граждан из Шри-Ланки и Эфиопии.¹¹ Невыплата или задержка зарплаты также являются распространенным явлением. Домашним работникам могут не платить зарплату до конца срока службы, который может составлять несколько лет, и с них могут вычитаться суммы за нанесенный в ходе работы ущерб или в качестве формы контроля.

Наниматель

25. Домашние работники относятся к немногим категориям работников, нанимателями которых, согласно обычным представлениям, являются женщины, что отражает восприятие «дома» как традиционной сферы ответственности женщин, независимо от того, кто фактически платит за работу. Ввиду отсутствия эффективного применения трудового законодательства домашние работники по-прежнему зависят от представлений нанимателей о справедливости, а не от признанной правовой нормы, признающей их человеческое достоинство.

26. Однако в роли нанимателя необязательно выступает частный работодатель, даже когда услуги по уходу оказываются на дому. Например, когда уход за престарелыми на дому осуществляется при поддержке государства, как это происходит в США, в качестве нанимателя можно считать государственного посредника (см. Главу VIII).¹² Должным образом регулируемые агентства по трудоустройству могут обеспечить средства для формализации трудового правоотношения домашнего работника и введения существенных положений, которые равномерно распределяют затраты, не взваливая их полностью на плечи домашнего работника, а также обеспечивают надлежащие процедуры контроля и правоприменения.

Дом домашнего работника

27. В миллионах домашних хозяйств по всему миру место работы домашних работников служит и их жильем. Проживание и работа в доме нанимателя сильно влияют на личную самостоятельность и мобильность работников, а также могут влиять на их решения об их будущем, в том числе об обзаведении собственной семьей. Одним из следствий такой ситуации является то, что, достигнув пенсионного возраста, домашние работники могут остаться без детей, которые помогали бы им в личном и финансовом отношении.¹³

¹⁰ I. Josiah et al: *Protection of foreign domestic workers in Malaysia: Laws and policies, implication and intervention*, Консультационное совещание по программе защиты домашних работников от угрозы принудительного труда и торговли людьми, Гонконг, 16-19 февраля 2003 года, стр. 13. http://www.asera-aspac.net/upload_files/9/Protection%20of%20Foreign%20Domestic%20Workers%20in%20Malaysia.pdf

¹¹ МБТ: *Gender and migration in Arab states, The case of domestic workers* (Бейрут, 2004 г.), стр. 18.

¹² L. Delp and K. Quan: "Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy, in *Labor Studies Journal* (2002), Vol. 27, No. 1, стр. 23.

¹³ M. Diaz Gorfinkel, op. cit., стр. 25.

Злоупотребления

28. Особую озабоченность МОТ вызывают многочисленные случаи негуманного обращения с домашними работниками. Работники, проживающие в доме нанимателя, а также работники из числа мигрантов, особо подвержены различным формам грубого обращения на рабочем месте, которые в крайних случаях заканчиваются их гибелью. Часто сообщается об оскорблениях словом, в том числе о ругани, оскорбительных высказываниях о национальности или расе наемного работника и о неприемлемых оборотах речи.¹⁴ Имеются свидетельства и о разных формах физического насилия, которые порой безнаказанно практикуются в присутствии третьих лиц, чтобы унижить или подчинить работника. Также широко распространены сексуальные домогательства и акты насилия, и, как любые формы насилия, они могут оказывать серьезное долгосрочное влияние на состояние здоровья домашних работников, особенно когда жертвами являются молодые девушки.¹⁵

Политика в области предоставления государственных услуг по уходу в рамках новой экономики

29. На уровень услуг по уходу домашними работниками сильное влияние оказывает государственная политика. Когда уход за малолетними детьми и услуги семьям рассматриваются в качестве прав, что позволяет работникам сочетать экономические и семейные обязанности, такая политика непосредственно влияет на достижение баланса между работой и семьей, а также на создание возможностей для населения. Так, меры в области политики, признающие семейные обязанности работников, позволяют создавать вспомогательные механизмы, направленные на улучшение организации труда, регулирование продолжительности рабочего времени и освобождение от работы по семейным обстоятельствам. В некоторых странах принят подход, направленный на сокращение установленной продолжительности рабочего времени для всех работников.

30. Другой подход направлен на содействие занятости на условиях неполного рабочего времени, что облегчает совмещение трудовых и семейных обязанностей. Однако ввиду того, что труд на условиях неполного рабочего времени ассоциируется с сокращением зарплаток и неопределенными перспективами, его часто выбирают не по доброй воле. Дотируемые услуги по уходу за детьми вне дома – еще один вариант политики, высокой оцениваемый семьями. Если в стране предоставляются финансовые стимулы для создания детских дошкольных учреждений, то работники с семейными обязанностями меньше полагаются на услуги частных лиц, а матерям не приходится сидеть дома.¹⁶ Такие меры в области политики могут ясно отражать государственное признание значения воспитания детей для общества в целом и тем самым сокращать издержки для родителей.

31. Оплата труда домашних работников по уходу за домом, детьми и престарелыми – это «новое экономическое» решение, которое во многих промышленно развитых странах с рыночной экономикой, как правило, принимаются семьи из среднего класса, в которых оба родителя участвуют в профессиональной деятельности и получают доходы, что позволяет им сочетать работу с семьей – хотя этот вариант не доступен для большинства семей из рабочего класса. В подобных экономических условиях сильное влияние на решение о найме домашних работников, безусловно, оказывает

¹⁴ МБТ: *Costa Rica: Female labour migrants and trafficking in women and children*, серия изданий о женщинах и миграции № 2 (Женева, 2002 г.), стр. 23.

¹⁵ M. Díaz Gorfinkel, 2008, op. cit., p. 24.

¹⁶ ОЭСР: *Babies and bosses – Reconciling work and family life*, Vol. 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. (Париж, 2005 г.).

наличие социальных учреждений, куда могут обратиться работники с семейными обязанностями.¹⁷

32. В развивающихся странах домашние хозяйства, какими бы скромными они ни были, обычно нанимают, по крайней мере, одного домашнего работника. Как пример стратегии, направленной на сочетание трудовых и семейных обязанностей, сокращение масштабов бедности и содействие социальной защите и гендерному равенству на рабочих местах, МОТ поощряет развивающиеся страны создавать службы по уходу за детьми с государственной поддержкой или на кооперативных началах. Достойный труд для домашних работников – еще одна ключевая стратегия, направленная на повышение качества и расширение сферы охвата служб поддержки работающим семьям.

Глобальная сеть услуг по уходу

33. В последние десятилетия необходимость выполнения домашней работы являлась главной причиной массовой миграции женщин из стран Юга для работы в городах стран Севера. Создание этих глобальных сетей услуг по уходу обусловлено, по крайней мере частично, отсутствием внимания к политике в области организации таких услуг по уходу в промышленно развитых странах, что не оставляет их гражданам другого выбора, кроме как искать частные решения.

34. Миграция женщин для работы в качестве домашней прислуги за рубежом создает «транснациональные» домашние хозяйства, своего рода глобальную сеть услуг по уходу с участием работников с семейными обязанностями на Севере, которые нуждаются в услугах по уходу, и временных мигрантов с Юга, которые могут их предоставить, хотя и ценой разлуки с собственными семьями.¹⁸ Конечно, некоторые женщины могут добровольно мигрировать, чтобы избежать неприемлемого для них брака или расширить личную самостоятельность.¹⁹ Как бы там ни было, ограничительная миграционная практика может вести к длительной разлуке и дефициту ухода за детьми из таких транснациональных семей,²⁰ за которыми вынужденно могут присматривать члены расширенной семьи или низкооплачиваемые домашние работники из числа местных жителей.

Миграция для целей трудовой деятельности

35. Механизмы временной иммиграции домашних работников подтверждают мнение о том, что их приглашают не для работы на рынке труда, а для работы «на семью», хотя может и подразумеваться, что вначале работники будут жить и работать в частном доме нанимателя, а затем применят полученный опыт, чтобы доказать свое соответствие для работы на рынке труда и подать ходатайства на получение статуса постоянного иммигранта. Это усиливает представление о том, что домашняя работа – нечто отличное от обычной работы, и тем самым отвлекает внимание от реальных факторов, ограничивающих доступ домашних работников к личным и гражданским свободам, которые другие работники могут воспринимать как само собой разумеющееся.

¹⁷ МБТ: *Creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers: The ILO policy framework for workers with family responsibilities and national practices around the world*, доклад, подготовленный для совещания группы экспертов о равном распределении обязанностей между женщинами и мужчинами, в том числе с точки зрения ухода, в контексте ВИЧ/СПИДа, в рамках подготовки к 53-й сессии Комиссии Организации Объединенных Наций по положению женщин, 6-8 октября 2008 г., Женева.

¹⁸ R. Salazar Parreñas: *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes* (Stanford, Stanford University Press, 2005), pp. 99-112; G. Mundlak and H. Shamir: "Between intimacy and alienage: The legal construction of domestic and carework in the Welfare State", in H. Lutz (ed.): *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008).

¹⁹ J. Henshall Momsen (ed.): *Gender, migration and domestic service* (London, Routledge, 1999).

²⁰ Там же.

36. В большинстве развивающихся стран базовую грамотность работающего населения нельзя принимать как должное, поскольку многие люди не получают формального образования и работают в домашних хозяйствах с раннего детства. В отличие от них, домашние работники из числа мигрантов в экономически более развитых странах могут иметь высокие уровни формального образования и профессиональной квалификации – в частности, медсестры или школьные учителя. В рамках некоторых программ домашние работники-мигранты должны посещать учебные занятия или работать на постоянной основе за зарплату в сфере или видах деятельности, связанных с уходом за другими лицами.²¹ В этих случаях, в частности, миграция для работы в качестве домашней прислуги рассматривается как временная мера и как способ обеспечить лучшие условия собственной жизни и жизни своей семьи. Однако, несмотря на это, домашние работники могут навсегда остаться иностранцами в принимающей стране.²²

Денежные переводы

37. Денежные переводы – одна из главных причин, почему отдельные государства все активнее поощряют домашних работников искать работу за рубежом, а для многих стран, поставляющих рабочую силу, денежные переводы являются важным источником экономической помощи. По данным Института по вопросам миграционной политики, в 2006 году официально учтенные потоки денежных переводов в мире составили в сумме свыше 280 млрд. долл. США, из которых почти три четверти отправлялись в развивающиеся страны. В 22 странах денежные переводы в 2006 году составили более 10% от валового внутреннего продукта (ВВП), а в шести странах они превысили 20%.²³ По заключению Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), несмотря на резкое сокращение объемов прямых иностранных инвестиций и потоков на рынках капитала в начале столетия в результате замедления темпов экономического роста в странах с высокими уровнями доходов населения, денежные переводы трудовых мигрантов продолжали увеличиваться, достигнув в 2002 году 149,4 млрд. долл. США.²⁴ В последнее время все больше исследований посвящается изучению связи между развитием и денежными переводами трудовых мигрантов. Управление и экономические факторы в принимающих странах, могут способствовать тому, что семьи мигрантов не будут брать на себя риск, связанный с осуществлением инвестиций социального, политического и финансового характера в свои страны происхождения.²⁵

Регулирование домашнего труда: задача в области нормотворчества в целях содействия достойному труду

38. Целью настоящего доклада является рассмотрение труда домашних работников во всех его многочисленных формах, и одним из ключевых заключений глобального обзора труда домашних работников является то, что это явление разнородно. Другой вывод связан с его спецификой. Вообще говоря, данная категория работников охватывает, прежде всего, не мужчин, зарабатывающих семьям на жизнь, а, в основном,

²¹ Правительство Канады: *Положение об иммиграции и защите беженцев SOR/2002-227*, раздел 112 («Работники, проживающие в доме нанимателя»).

²² R. Salazar Parreñas, “Perpetually foreign: Filipina migrant domestic workers in Rome”, in Helma Lutz (ed.), *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008), стр. 99-112; Mundlak and Shamir, op. cit.

²³ Migration Policy Institute (MPI): *The Global Remittances Guide*, <http://www.migrationinformation.org/datahub/remittances.cfm>.

²⁴ ОЭСР: *Migration, remittances, and development* (Париж, 2005 г.).

²⁵ H. de Haas: “International migration, remittances and development: myths and facts”, in *Third World Quarterly*, декабрь 2005 г.

женщины. Их работа не является «продуктивной» деятельностью на рынке труда, а скорее тем, что Адам Смит назвал «непродуктивной» деятельностью: личными услугами по уходу. Тем не менее, одни и те же услуги, предоставляемые домашними работниками, по-разному трактуются, когда они регламентируются вне дома и когда они оказываются на дому. Не существует коренного различия между работой на дому и работой вне дома, и нет простого определения отношений «государственный-частный сектор», «дом-работа» и «работодатель-работник». Уход за детьми, инвалидами и престарелыми на дому или в государственном учреждении – часть одного и того же режима регулирования, когда политика в миграционной и других областях формирует как предложение, так и спрос на услуги по уходу.

39. Поскольку у домашних работников часто отсутствует четкий статус с точки зрения современного трудового законодательства, их, как правило, исключают де-факто из формальных нормативных актов и сферы их применения. Это не означает, что трудовая жизнь домашних работников обязательно лишена структуры и не контролируется органами регулирования.²⁶ Наоборот, жизнь и работа домашних работников регулируются строгими негосударственными нормами труда в доме нанимателя, которые значительно отличаются друг от друга в разных культурных контекстах, но результатом которых является то, что домашние работники – одна из самых обделенных категорий работников, для которых достойный труд часто представляется несбыточной мечтой. Поэтому регулирование труда домашних работников означает решение вопросов, которые стоят перед отдельными нанимателями, агентствами по трудоустройству и получателями услуг по уходу, а также перед странами, поставляющими и принимающими домашних работников. Эти участники и меры в области политики должны учитываться в процессе подготовки нормы, что позволит МОТ выполнить свой мандат, а именно содействовать достойному труду для всех.

40. Робких попыток подготовить неформальные правила в рамках официального законодательства недостаточно. Труд домашних работников требует разработки законов, которые способны обеспечить достойный труд и социальную защиту. Однако законодательство в интересах домашних работников может оказаться весьма хрупким завоеванием, и для достижения поставленной цели потребуются осуществление дополнительного комплекса мер в области политики «кнута и пряника» – развитие потенциала домашних работников, стимулирование практических действий со стороны нанимателей и эффективное правоприменение со стороны государства.

41. Таким образом, труд домашних работников в современной глобальной экономике ставит особенно сложную проблему перед национальными органами регулирования. Это также открывает одну из самых значительных возможностей для подтверждения важного значения международного нормотворчества и технического сотрудничества для категории работников, которая одновременно играет центральную роль в деятельности МОТ, занимает центральное место в глобальной экономике и является центральным элементом мандата по содействию достойному труду для всех.

Труд домашних работников: вопрос, давно вызывающий озабоченность МОТ

42. Положение домашних работников является предметом озабоченности МОТ уже много десятилетий. Еще в 1965 году Международная конференция труда приняла резолюцию об условиях занятости домашних работников,²⁷ в которой признавалась «настоятельная необходимость» установления минимального уровня жизни домашних

²⁶ B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom: “Beyond formality and informality”, in B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom (eds.): *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford, Oxford University Press, 2007), стр. 4.

²⁷ МБТ: *Official Bulletin* (Geneva), July 1965, Supplement I, стр. 20-21.

работников как в развитых, так и в развивающихся странах, «обеспечивающего самоуважение и человеческое достоинство, необходимые для обеспечения социальной справедливости». Предусматривалась организация исследований, которые послужили бы основой для принятия международного акта об условиях занятости домашних работников. Проведенное в этой связи обследование показало, что домашние работники «в наибольшей степени лишены правовой и социальной защиты» и «особенно сильно подвержены эксплуатации», и что их законные интересы и благополучие давно игнорируются в большинстве стран».²⁸

43. Контрольные органы МОТ однозначно заявляют о праве домашних работников на достойные условия труда. Они подтверждают Трехстороннюю декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и содействуют полному соблюдению соответствующих международных трудовых норм в отношении данной категории работников (см. Главу II). Благодаря этому постоянному контролю и техническому сотрудничеству домашние работники в большинстве стран больше не исключаются из сферы действия базового трудового законодательства.

44. Тем не менее, несмотря на номинальное включение домашних работников в сферу действия законодательства, оплачиваемый труд домашних работников остается практически невидимой формой занятости во многих странах. Ввиду ассоциативных связей с понятиями «семья» и «непродуктивная работа» считается, что данное трудовое правоотношение «не совсем вписывается» в общие рамки действующего трудового законодательства, хотя оно и проистекает из отношений «хозяин-слуга». В результате, конкретный характер трудового правоотношения домашних работников не учитывается в большинстве законодательных актов. Тем не менее, на уровне местных неформальных норм и общепринятых допущений о таком труде и таких работниках, все та же специфика, как правило, используется для оправдания отказа предоставить домашним работникам статус «реальных работников», имеющих право на полное юридическое признание и всеобъемлющую защиту.

Специальное регулирование: работа как всякая другая, работа – отличная от любой другой

45. Специфика оплачиваемого домашнего труда частично связана с тем, что он часто воспринимается как нечто отличное от занятости. Вместо этого бытует мнение, что домашние работники – «это как часть семьи». Действительно, в некоторых странах домашние работники обычно нанимаются из числа дальних родственников, зачастую из детей, которых родителиверяют более состоятельным и образованным членам семьи для воспитания и, в идеальном случае, для обучения в надежде на лучшую жизнь. Однако чаще это выражение используется для обозначения (подразумеваемого) существования близких, дружеских отношений между семьей нанимателя и домашним работником. Такое толкование может отвлекать внимание от трудового правоотношения в пользу одной из форм патернализма, чем оправдывается требование, чтобы домашние работники трудились больше и дольше в интересах «заботливого» нанимателя, не получая за это материального вознаграждения. Тем самым сохраняются пережитки отношений «хозяин-слуга», когда домашнему труду присваивается определенный «статус», который закрепляется за работником, определяет его и ограничивает любые варианты будущей жизни. Неформальные нормы, а иногда соответствующие права действительно развиваются, однако их определяет дисбаланс силы, в результате которого домашние работники лишаются той защиты, которая гарантируется другим работникам в формальной экономике.

²⁸ МБТ: *International Labour Review*, Oct. 1970, op. cit. See also A. Blackett: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Labour Law and Labour Relations Programme, Working Paper No. 2 (Женева, МОТ, 1998 г.).

46. С другой стороны, подход, основанный на системе понятий достойного труда, подчеркивает трудовое правоотношение, в основе которого лежат права, а не статус; при этом также признается человеческое достоинство работника, заслуживающего признания и уважения со стороны не только нанимателя, но и всего общества. Он означает переход от патерналистского понятия «добрый наниматель», действия которого определяется тем, что «положение обязывает» (*noblesse oblige*), к понятию, которое основывается на уважении трудовых прав домашних работников.²⁹ Этот путь настолько хорошо известен, что вряд бы ли стоило подробно останавливаться на нем, если бы по-прежнему не досаждали пережитки традиционного подхода – пережитки, которые МОТ призвана устранить в эру справедливой глобализации.

47. Важнейшим элементом программы достойного труда для всех является признание того, что домашние работники – это действительно работники, независимо от того, трудятся ли они в семье, трудоустраиваются в частный дом агентством или нанимаются государственным или частным учреждением. Труд домашних работников требует принятия особых, действенных законов и правил. Это означает признание личного характера труда и контекста, в котором он осуществляется; при этом необходимо подтвердить, что в его основе лежит трудовое правоотношение. Труд домашних работников должен определяться одновременно как любая другая работа и как работа, отличная от любой другой работы.³⁰

От отношений на основе статуса к отношениям на основе осуществления трудовых прав

48. Не следует недооценивать последствия такого перехода к основам регулирования достойного труда для нанимателей. Несмотря на то, что информация о случаях крайней эксплуатации может попадать на страницы газет, рутинные, повседневные решения сознательных нанимателей домашних работников обычно остаются в тени. Во многих обществах отношения между нанимателями и домашними работниками носят весьма неоднозначный характер, когда сильные социальные различия переплетаются с близким физическим общением. В отсутствие достаточного объема конкретного регулирования наниматели домашних работников вынуждены брать на себя роль творцов «законов», регулирующих работу в их доме, в лучшем случае, под сенью национального законодательства. Кроме того, наниматель, скорее всего, вынужден нести ответственность за любую работу, которую не могут сделать или довести до конца домашние работники, и в каком-то смысле это ставит нанимателя в заведомо конфликтное положение по отношению к наемному работнику. Иными словами, хотя труд домашних работников может охватывать множество бытовых задач или ожиданий, если домашний работник не может выполнить работу, то ее должен сделать один из членов домашнего хозяйства.

49. Конечно, со временем сложились культурные традиции, и у домашних работников появились определенные ожидания в отношении собственных прав, о которых им порой сообщают агентства по трудоустройству. Однако в соотношении сил несомненное превосходство сохраняется за нанимателем, который должен принимать решения, имеющие самое непосредственное отношение к условиям занятости: назначать зарплату в отсутствие трехстороннего механизма по определению размеров оплаты труда, устанавливать периоды отдыха, когда работник ухаживает за ребенком или престарелым членом семьи, решать нравственно-этические вопросы, когда беременная

²⁹ См. к примеру, D. Vidal : “Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l’emploi domestique au Brésil”, in *Sociologie du travail*, июль 2007 г., стр. 351-365.

³⁰ A. Blackett: “Promoting domestic workers’ human dignity through specific regulation”, in A. Favre-Chamoux (ed.): *Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries* (Bern, Editions scientifiques européennes, 2005).

домашняя работница из числа мигрантов не имеет права на получение государственного пособия по беременности и родам, решать, создают ли инструменты и материалы, используемые в домашней работе, профессиональный риск, и так далее.

50. Обычно эти аспекты трудового правоотношения домашнего работника не присутствуют в общем законодательстве по вопросам труда и социального обеспечения и передаются на усмотрение отдельных нанимателей. Остаются лишь весьма гибкие представления о «добром нанимателе» и определенная степень общественного давления. Даже для нанимателей с самыми благими намерениями саморегулирование является неадекватной заменой конкретным правилам, которые действительно распространяют международные трудовые нормы на домашних работников. Основы достойного труда, специально разработанные для регулирования труда домашних работников, открывают возможность ввести в действие справедливые правила, конкретизированные для труда домашних работников, на которые могут полагаться добросовестные наниматели.

51. Из формализации домашнего труда и обеспечения социальной защиты соответствующих работников извлекут пользу и правительства. Когда труд домашних работников будет рассматриваться как достойный труд и соответственно оплачиваться, он может стать источником расширения занятости и повышения уровня производительности. Так, во Франции новые нормативные акты предусматривают именно такой подход к политике в этой области.

52. Нет сомнений в необходимости проведения специализированных исследований о стратегиях, которые уже использовались и могут использоваться в дальнейшем в целях содействия достойному труду домашних работников. Необходимой составляющей этих исследований будут согласованные эксперименты, для руководства которыми идеально подходит МОТ. Подготовка нормы о достойном труде домашних работников позволит МОТ выйти за рамки выявления случаев несоблюдения норм и приступить к конкретному, конструктивному руководству действиями, направленными на обеспечение содержательного регулирования в интересах категории работников, которая не соответствует традиционным представлениям о рабочем месте, однако особенно остро нуждается в поддержке. В ходе этого процесса может измениться восприятие (и самовосприятие) места домашних работников в обществе и убедительно подтвердиться, что домашние работники также имеют право на человеческие и трудовые права.

На пути к регулированию достойного труда

53. Конкретное регулирование труда домашних работников находится в центре внимания тех, кто привержен цели обеспечения достойного труда для всех, и решение МОТ включить вопрос о разработке нормы для домашних работников в повестку дня предстоящей сессии Конференции подчеркивает приоритеты Организации по трем основным направлениям. Это означает i) признание того, что работа по уходу за домом находится в рамках мандата МОТ, которая призвана обеспечить достойный труд для всех, ii) решимость содействовать обеспечению социальной защиты работников в неформальной экономике в соответствии с резолюцией Международной конференции труда и заключениями 2002 года о достойном труде и неформальной экономике, iii) решимость содействовать справедливой глобализации в свете резолюции МОТ о справедливом отношении к трудовым мигрантам в глобальной экономике, а также в соответствии с необязательной Многосторонней рамочной программой по трудовой миграции, в которой, среди прочего, предусматривается ограничение наихудших форм трудовой миграции, которые увековечивают современные формы принудительного труда.

Вставка I.1 Примечание к терминологии

Использование терминов «труд домашних работников» и «домашние работники» нуждается в пояснении, так как лексика, касающаяся данного занятия, существенно меняется с течением времени и зависит от географического и культурного контекста. Поэтому в разных странах она может нести разный смысл.

Термины, используемые в настоящем докладе, по-новому осмысливают архаичные выражения «служанка» и «слуга», которые явно предполагают прямую зависимость. Их замена на термин «работники» имеет особое значение для МОТ, которая несет ответственность за улучшение условий *всех* работников.

В некоторых регионах мира уже отказались от определения «домашний» ввиду отрицательных коннотаций и свойственной этому понятию недооценки труда по уходу. С другой стороны, в ряде регионов сохраняется концепция «домашнего» труда; при этом отмечается, что это выражение занимает заслуженное место в языке международных отношений наряду с отношениями, существующими в рамках отдельного государства. В других регионах предпочитают говорить о «частном домашнем хозяйстве», однако это несет в себе опасность официального признания различия между государственным и частным регулированием, о чем уже была принята Конвенция МОТ 1996 года о надомном труде (177).

Решение некоторых стран придерживаться концепции «ухода на дому» несет в себе определенные реальные преимущества, но и создает проблемы. Хотя теоретически такие выражения нейтральны в гендерном отношении, именно по этой причине они не сразу вызывают ассоциации с садовником или шофером. Они могут иметь и некоторый эвфемистический смысл, маскируя самые разные виды «черной» работы по дому, которые поручаются домашней прислуге, в то время как более «возвышенные» виды работ закрепляются за членами семьи, как правило, за матерью. Однако главный смысл этих выражений заключается в том, что они подчеркивают главный принцип: уход *есть* форма труда. И действительно, чтобы подчеркнуть навыки, присущие труду по уходу за другими, и значение оплаты труда таких работников, некоторые ученые говорят не просто об «уходе» (“caretaking”), а об «осуществлении ухода» (“caregiving”).

В некоторых странах используется термин «домашний помощник» или «помощник по дому». К сожалению, в нем смещается акцент с понятия «работник» и возникает опасность «дисквалификации» занятия. Поэтому в качестве лингвистического решения ряд гражданских объединений предпочитает термин «работа в домашнем хозяйстве». Однако здесь существует реальная опасность смешения этого термина с термином «домашняя работа», который использовался при разработке норм в прошлом; кроме того данная проблема усугубляется при переводе на другие языки.

В любом случае, терминология, которая будет выбрана для будущего акта, должна отражать широкий круг обязанностей и навыков, требуемых для выполнения домашней работы.

В настоящем докладе, согласно решению Административного совета, МБТ ссылается на достойный труд «домашних работников» в соответствии с практикой использования терминологии контрольными органами МОТ и с формулировками, используемыми в других докладах МОТ. По мере возможности в докладе также заменены ссылки на прошлые документы МОТ, где речь шла о «слугах» и «служанках».

При этом следует отметить, что Международная конференция труда по собственному усмотрению может принять конвенцию под другим названием, и что государства-члены МОТ после консультаций с представительными организациями работодателей и работников имеют право использовать терминологию, которая оптимально соответствует местному контексту. Огромное значение имеет самоопределение, в частности, тех, кто выполняет работу. Важно, чтобы работники, охватываемые предлагаемым международным актом, эффективно воспользовались предусмотренной им защитой.

54. Нормотворчество в целях содействия достойному труду домашних работников воплощает в себе все четыре краеугольных принципа программы достойного труда МОТ. Это – содействие занятости, условия труда и социальная защита, основополагающие принципы и права в сфере труда, трипартизм и социальный диалог. В первую очередь, этим признается то, что домашняя работа – одна из важнейших форм занятости женщин, которая позволяет работникам с семейными обязанностями принимать активное участие на рынке труда. Во-вторых, признаются нравственно-этические последствия отсутствия регулирования и социальной защиты этой обособленной и уязвимой категории работников. Кроме того, признается, что неспособность регулировать занятость домашних работников ограничивает их самостоятельность, достоинство и защищенность. Регулирование условий труда домашних работников и обеспечение их социальной защиты – это признание не только экономического значения работы по уходу за домом, но и врожденного достоинства, которое присуще тем, кто заботится о других. Если говорить с чисто прагматической точки зрения, то такое регулирование создает для работников фундамент на основе прав, когда можно будет судить, что «справедливо», когда речь идет о домашней работе; перед домашними работниками открывается доступ к средствам, которые выявляют потенциальные источники профессиональных рисков и позволяют принимать необходимые меры. В-третьих, разработка нормы нацелена на искоренение принудительного труда, которому подвергаются некоторые трудовые мигранты, к чему неоднократно привлекал внимание Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР). Наконец, это подтверждает право домашних работников, как и всех работников без исключения, на действительное признание их свободы объединения и проведение коллективных переговоров. Выходя за рамки абстрактных понятий, данный подход, опираясь на сравнительное право и практику, позволяет предвидеть то, как домашние работники и их наниматели могли бы на практике реализовывать свободу объединения и принимать участие в трехсторонних акциях и социальном диалоге.

Глава II

Международное право и домашние работники: сфера охвата существующих норм МОТ

55. Одними из важнейших средств, находящихся в распоряжении МОТ для совершенствования законодательства и практики государств-членов в борьбе за достойный труд домашних работников, являются принятие и мониторинг применения положений международных трудовых конвенций и рекомендаций. Несмотря на то, что в настоящее время не существует международного акта, применяемого исключительно в отношении домашних работников, международные трудовые нормы во многих ключевых областях, особенно те, которые касаются основополагающих принципов и прав в сфере труда, охватывают и домашних работников. В ряде конвенций и рекомендаций, таких как Конвенция 1927 года о страховании по болезни в промышленности (24) и Рекомендация 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков (79), конкретно указано, что их положения применяются к домашним работникам.

56. МОТ неоднократно заявляла, что если конвенция или рекомендация явно не исключает домашних работников, то они включаются в сферу применения этого международного акта.¹ Более того, они предприняли шаги, направленные на предупреждение непреднамеренного исключения домашних работников из сферы применения конвенций. Так, во время обсуждения государствами-членами МОТ вопроса о принятии Конвенции 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (173), предлагаемое определение неплатежеспособности в статье 1 1) было пересмотрено со ссылкой на «активы предпринимателя» вместо более узкого термина «активы предприятия», что позволило избежать косвенного исключения домашних работников.

57. Еще большее значение имеет тот факт, что контрольные органы МОТ подчеркивают уязвимость домашних работников, призывая к распространению на них содержательных мер охраны труда; они указывают, что специфика труда домашних работников не является достаточным основанием для выведения домашних работников из-под защиты международных трудовых норм.

58. В данной главе рассматриваются сфера охвата международных трудовых конвенций и вопросы контроля за их выполнением, особенно тех из них, что воплощают в себе основополагающие принципы и права в сфере труда. В ней также затрагивается вопрос об использовании оговорок об отступлении от норм, которые могут привести к исключению домашних работников из сферы охвата международных трудовых норм. С учетом этих ограничений, в ней высказывается предположение, что трехсторонним участникам было полезно иметь акт, содержащий руководящие указания по регулированию и обеспечению соблюдения трудовых норм, что позволит домашним работникам извлечь реальную пользу, продвигаясь к цели достойного труда.

¹ Бюро юрисконсульта, юридическое мнение от 29 июля 2002 г.

Сфера охвата основополагающих принципов и прав в сфере труда и контроль за их соблюдением

59. В этой главе говорится о том, как КЭПКР МОТ стремился обеспечить соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда для домашних работников. Взгляды КЭПКР, который регулярно высказывается в отношении хода осуществления конвенций МОТ в законодательстве и практике государств-членов, обсуждаются в Главе IV.

Свобода объединения

60. Статья 2 Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) применяется ко всем работникам и работодателям «без какого бы то ни было различия». Точно так же Конвенция 1949 года о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (98) призвана обеспечить, чтобы работники пользовались надлежащей защитой против любых видов вмешательства в процесс создания и функционирования их представительных организаций и управления ими. КЭПКР неоднократно толковал эти конвенции, требуя, чтобы положения трудового законодательства о свободе объединения, в том числе о праве на организацию, распространялись и на домашних работников. Например, в 2008 году Комитет экспертов опубликовал в этой связи отдельные комментарии в отношении Бангладеш, Канады (Онтарио), Гаити, Кувейта и Свазиленда. Комитет также отметил намерение Китая, Макау (Китай), Гамбии и Йемена внести поправки в законодательство с целью включения в него права домашних работников на организацию.

61. Но КЭПКР не только поднимал вопрос о включении адекватного положения в законодательство. В своем комментарии, направленном правительству Мексики в 2005 году в связи с Конвенцией 87, он отметил, что хотя домашние работники были охвачены Федеральным законом Мексики о труде, правительство должно обеспечить, чтобы работники «пользовались гарантиями, предоставленными Конвенцией, на практике».

Равенство и недопущение дискриминации

62. Основополагающие принципы недопущения дискриминации и обеспечения равенства возможностей, закрепленные в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), применяются и к домашним работникам. КЭПКР обратил внимание на уязвимость этих работников, в частности домашних работников из числа трудовых мигрантов, к различным формам дискриминации и злоупотреблений из-за индивидуального правоотношения, отсутствия законодательной защиты, стереотипного мышления в отношении гендерных ролей и недооценки труда домашних работников. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций напомнил, что законы или меры, направленные на содействие равенству возможностей и обращения в области занятости и профессиональных занятий, которые исключают из сферы своего применения домашних работников, противоречат положениям этих конвенций.² Он призвал к принятию таких законодательных и нормативных актов, которые не только номинально охватывают домашних работников, а также обратился с призывом к правительствам обеспечить действенную и практическую защиту против дискриминации в области занятости и неравенства в сфере оплаты труда.³ Например, Комитет отметил, что в Объединенных Арабских Эмиратах домашние работники подпадают под действие закона о

² МБТ: *Equality in employment and occupation*, Доклад III (Часть 4В) (Общий обзор), МКТ, 75-я сессия, Женева, 1988 г., п. 127.

³ КЭПКР: Прямой запрос, Объединенные Арабские Эмираты, Конвенция 111, 2008 г.

гражданских процедурах, и при Департаменте по вопросам предоставления гражданства и вида на жительство действует специальный отдел, который осуществляет надзор за трудовой деятельностью домашних работников-мигрантов и может получать от них жалобы. Но он обратился к правительству страны с просьбой предоставить больше сведений о том, как законодательство защищает работников на практике, детальную информацию о количестве и характере жалоб, получаемых Департаментом по вопросам предоставления гражданства и вида на жительство, сведения о кампаниях по информированию домашних работников об их правах и механизме подачи жалоб, а также информацию о результатах рассмотрения таких жалоб.

63. КЭПКР установил, что у домашних работников зачастую существует неравенство зарплаты между мужчинами и женщинами, и предупредил в отношении недооценки труда домашних работников при определении минимального размера заработной платы. Он призвал правительства обеспечить, чтобы ставки заработной платы в профессиях, где преобладают женщины, таких как домашняя работа, были не ниже размера ставок для тех профессий, где преобладают мужчины, за труд равной ценности. К примеру, в Коста-Рике Национальный институт по делам женщин (INAMU) и Подразделение по гендерному равенству предприняли действия, направленные на то, чтобы минимальная зарплата женщин – домашних работниц – была равнозначной минимальной зарплате неквалифицированных работников, и чтобы Национальный совет по вопросам заработной платы утвердил процентное повышение размера их заработной платы. В отношении положений Конвенции 100 Комитет экспертов отметил, что это является свидетельством прогресса, так как в результате были увеличены заработки женщин – домашних работниц. Однако учитывая разную сложность задач и обязанностей, возлагаемых на домашних работников, Комитет экспертов усомнился в классификации домашней работы как «неквалифицированного» труда.⁴

Принудительный труд

64. В Общем обзоре об искоренении принудительного труда 2007 года КЭПКР напомнил, что запрет на использование принудительного или обязательного труда – это неизменная норма современного международного права по правам человека. Положения Конвенций 29 и 105, которые призваны обеспечить свободу всех людей от принудительного труда в законодательстве и на практике, применяются ко всем работникам, в том числе к домашним работникам. Как отметил КЭПКР, несмотря на существование законодательства, запрещающего рабство, в некоторых странах, таких как Нигер, рабские условия по-прежнему передаются по рождению лицам из определенных этнических групп, которые вынуждены, среди прочего, выполнять неоплачиваемую домашнюю работу в интересах их хозяина.⁵

65. КЭПКР рассмотрел важный вопрос о торговле женщинами, к которой многие домашние работники-мигранты являются особенно уязвимыми. Комитет также изучил другие условия, ведущие к принудительному труду, с которыми часто сталкиваются домашние работники-мигранты, уделяя особое внимание структурным элементам, преобладающим в законодательно-нормативных актах и миграционной практике, которые приводят к появлению условий для принудительного труда. В общем

⁴ КЭПКР: Прямой запрос, Коста-Рика, Конвенция 100, 2008 г. См. также Прямой запрос Гаити, Конвенция 100, 2008 г.; Прямой запрос Сент-Винсент, Конвенция 100, 2008 г. КЭПКР отметил, что Коста-Рика приняла нормативные акты, устанавливающие минимальный размер заработной платы, в том числе для домашних работников, и обратился к правительству страны с просьбой сообщить, какие действия были им предприняты, чтобы ставки оплаты равноценного труда в профессиях, где преобладают женщины, не устанавливались на более низком уровне, чем в профессиях, где преобладают мужчины.

⁵ МБТ: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (ДКЭ), Доклад III (1А), МКТ, 97-я сессия, Женева, 2008 г., стр. 235-236 (Нигер). См. также отдельный комментарий по Судану, Конвенция 29.

комментарии по Конвенции 29 в 2001 году КЭПКР обратился к государствам-членам с просьбой обеспечить применение санкций в отношении лиц, ответственных за использование принудительного труда легальных или нелегальных мигрантов, в том числе для работы по дому, а также не допускать торговли людьми. Он также призвал направляющие и принимающие мигрантов страны обеспечить принятие соответствующих мер. Твердая позиция КЭПКР в отношении подобной практики заключается в том, что соблюдение принципов и прав, касающихся принудительного труда, может быть эффективным инструментом искоренения многих злоупотреблений, которым подвержены домашние работники-мигранты.

66. Например, в комментарии по Ливану в 2001 году КЭПКР сослался на утверждения Всемирной конфедерации труда в отношении незаконной эксплуатации и противоправного использования труда домашних работников-мигрантов из стран Азии и Африки, которые в силу своих трудовых отношений и социального статуса были подвержены негуманному обращению, включая невыплату заработной платы, телесные наказания, сексуальное насилие и арест имущества.⁶ В этой связи Комитет потребовал от правительств принять соответствующие меры, направленные на прекращение применения принудительного труда в работе по дому, отметив при этом, что ливанские власти приняли законодательство об организации деятельности агентств, которые ввозят в страну домашних работников-мигрантов, с целью предотвращения незаконного применения принудительного труда.

67. В прямом запросе, направленном Соединенному Королевству, в котором обращалось внимание на особую уязвимость домашних работников-мигрантов, КЭПКР сослался на доклад, представленный в Организацию Объединенных Наций,⁷ о том, что некоторых женщин вербовали за рубежом ложными обещаниями трудоустройства в качестве медицинских сестер. Правительство сообщило, что оно тесно взаимодействовало с НПО «Калайан» в целях расширения прав домашних работников в Соединенном Королевстве. Было проведено расследование по вопросам выдачи разрешений на работу с полномочиями принимать меры в случае обнаружения любых случаев негуманного обращения, независимо от источников информации, что может привести к судебным разбирательствам.

68. В случае с Индонезией КЭПКР активно использовал результаты исследования, подготовленного в июне 2006 года Бюро МОТ в Джакарте,⁸ в котором выражалась озабоченность недавно принятым законодательством, где содержались положения, направленные на улучшение условий трудовых мигрантов, в частности, путем организации контроля над деятельностью агентств по трудоустройству. Тем не менее, по мнению КЭПКР, из-за нечетко сформулированных положений и многочисленных недостатков закон, по-видимому, не обеспечил эффективной защиты трудовых мигрантов от рисков эксплуатации. Несмотря на принятые меры, широкое распространение получили противозаконные сети, усиливающие угрозу эксплуатации одного миллиона индонезийцев, которые, как ожидалось, эмигрируют в поисках работы в 2008 году. КЭПКР также подготовил комментарии в отношении Меморандума о взаимопонимании (МОВ) по домашним работникам, который был подписан с принимающей страной – Малайзией – как об этом сообщил Специальный докладчик Организации Объединенных Наций по правам человека.⁹ В Докладе отмечалось, что хотя в МОВ

⁶ МБТ: ДКЭ, 2008 г., там же, стр. 226 (Ливан).

⁷ Комиссия Организации Объединенных Наций по правам человека: Доклад Рабочей группы по современным формам рабства (Женева, 2001 г.), Документ E/CN.4/Sub.2/2001/30.

⁸ МБТ: *Using Indonesian law to protect and empower Indonesian migrant workers: Some lessons from the Philippines* (Джакарта, 2006 г.).

⁹ МБТ: ДКЭ, 2008 г., там же, стр. 222.

были рассмотрены процедурные вопросы в отношении трудоустройства, в нем содержалось мало упоминаний о правах работников, не гарантировались стандартные меры охраны труда и не предусматривались меры по предотвращению случаев жестокого обращения и принятию соответствующих мер. КЭПКР пришел к выводу о том, что МОВ не соответствует международным трудовым нормам, особенно что касается права работников на хранение собственных паспортов.

Детский труд

69. КЭПКР особенно активно реагировал на проблему использования труда детей в качестве домашней прислуги ввиду особого внимания, уделяемого этому вопросу в Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182). Конвенция 182, наряду с конвенциями МОТ о принудительном труде и о минимальном возрасте, является важнейшим источником нормативных действий, направленных на борьбу с использованием труда детей в качестве домашней прислуги. Осуществление положений конвенций обеспечивается на основе значительного по масштабам технического сотрудничества, в частности, в рамках Международной программы по искоренению детского труда (ИПЕК) (см. Главу IX). КЭПКР неоднократно призывал государства-члены предпринять решительные действия по предупреждению использования труда детей в качестве домашней прислуги, обращая внимание на традиционную практику, когда взрослым поручается уход за малолетними детьми (часто далекими родственниками), такую как *restavek* на Гаити, в результате чего дети становятся жертвами принудительного труда. Комитет экспертов принял к сведению обвинения, выдвинутые Комитетом Организации Объединенных Наций по правам ребенка, в отношении детей, нанимаемых в качестве домашней прислуги на условиях полного рабочего времени и проживающих в доме работодателей, в Бангладеш, которые, как считается, никогда не используются для работы, несмотря на то, что они выполняют трудоемкие задания и работают неограниченное количество времени, подвергаясь словесным оскорблениям и физическим наказаниям. Комитет экспертов также призвал правительство этой страны изучить положение детей, работающих в качестве домашней прислуги, и в свете положений Конвенции 29. В общем комментарии КЭПКР 2004 года о применении Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138), отмечается, что применение Конвенции продолжает вызывать серьезные практические трудности, даже в тех странах, которые получали техническую помощь со стороны МОТ, для решения проблемы детского труда.

70. Ввиду того, что обеспечен достаточно широкий нормативный охват проблематики использования труда детей в качестве домашней прислуги, детальные комментарии Комитета экспертов по вопросам детского труда не будут рассматриваться в настоящем докладе.

Использование оговорок об отступлении от норм в конвенциях

71. Несмотря на то, что большинство международных трудовых конвенций применяются к домашним работникам, некоторые из них позволяют полностью или частично исключать их из сферы своего охвата. Однако для того, чтобы получить достоверную картину в отношении их сферы охвата, важно изучить, как применяются такие оговорки об отступлении от норм на практике и как они трактуются контрольными органами МОТ.

72. Пять конвенций, содержащих оговорки об отступлении от норм, являются «отложенными актами, то есть они уже больше не считаются отвечающими современным требованиям (см. таблицу II.1). Их ратификация уже больше не поощряется, и не делаются запросы о предоставлении подробных регулярных отчетов об их применении.

Таблица II.1. Отложенные конвенции, содержащие оговорки об отступлении от норм

Неиспользуемая конвенция	Исключающие положения
Конвенция 1933 года о страховании по старости в промышленности (35)	Статья 2, п. 2 j)
Конвенция 1933 года о страховании на случай инвалидности в промышленности и т.д. (37)	Статья 2, п. 2 j)
Конвенция 1933 года о страховании на случай потери кормильца в промышленности и т.д. (39)	Статья 2, п. 2 j)
Конвенция 1934 года о страховании по безработице (44)	Статья 2, п. 2 j)
Конвенция (пересмотренная) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах (60)	Статья 1, п. 4 (возможное исключение «работы по дому в семье, выполняемой членами семьи»)

73. КЭПКР дает узкое толкование исключениям домашних работников. Конвенция 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах (33) считается, например, устаревшей, так как ее денонсировали 22 из 25 ратифицировавших государств-членов, однако она не была отложена. В пункте 3 статьи 1 Конвенции 33 явно предусмотрена возможность исключать «работу по дому в семье, выполняемую членами семьи», не определяя, как могло бы интерпретироваться понятие «семья», КЭПКР подчеркнул, что данное положение не предусматривает полного изъятия труда домашних работников. «Минимальный возраст должен устанавливаться и применяться в соответствии с положениями Конвенции в отношении работы по дому, выполняемой лицом, которое не является членом данной семьи».¹⁰

74. В некоторых случаях оговорки об отступлении от норм, которые содержатся в конвенциях, возможно, никогда не применялись. В целом, акты, содержащие подобные гибкие положения, требуют от государств-членов МОТ официально заявлять об исключении во время ратификации. Если правительство не выполнило этого требования, КЭПКР с осторожностью подходит к изучению попыток правительства исключить домашних работников из сферы применения соответствующих конвенций. Так, согласно пункту 2 статьи 7, Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (103), которая уже больше не открыта для ратификации и была пересмотрена путем принятия Конвенции 2000 года об охране материнства (183), государство-член МОТ, ратифицирующее Конвенцию, может с помощью приложенного к документу о ратификации заявления предусмотреть изъятия из применения Конвенции в отношении «домашнего наемного труда, выполняемого в частных хозяйствах». Однако когда правительство Италии в своем первом докладе о применении Конвенции 103 в 1974 году заявило о своем намерении прибегнуть к подобному изъятию в отношении статьи 6, которая запрещает увольнять женщину в течение отпуска по беременности и родам, КЭПКР классифицировал предложенное исключение как неприемлемое, поскольку правительство не заявило об этом исключении во время ратификации.¹¹

75. Ряд конвенций разрешает исключение ограниченных, хотя и неопределенных категорий работников, в отношении которых имеются особые проблемы существенного характера, после проведения консультаций с заинтересованными представительными организациями работников и работодателей (см. таблицу II.2). Так, в Конвенции 103 (в пункте 3 h) статьи 1), особо уточняется, что «домашний наемный труд, выполняемый в частных хозяйствах» соответствует по смыслу понятию «непромышленные работы», которые охватываются данной конвенцией. В соответствии со статьей 7 1) с) любое государство-член может с помощью приложенного к документу о ратификации

¹⁰ МБТ: ДКЭ, 1998 г., там же, стр. 138.

¹¹ КЭПКР: Прямой запрос, Италия, 1971 г. См. также КЭПКР: комментарии, Куба, Конвенция 103, 1957 г.

международного акта заявления предусмотреть исключение этой категории работ из сферы применения Конвенции. В международной конвенции может содержаться требование, в соответствии с которым государство-член обязано предоставить перечень исключенных работников в своем первом докладе после ратификации конвенции, как это предусмотрено Конвенцией 2000 года об охране материнства (183) и Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений (158). Что касается последней из перечисленных конвенций, то КЭПКР строго трактует пункт 6 статьи 6, напоминая при этом, что с учетом развития ситуации в будущем правительства могут сократить исключения, упомянутые в первом докладе, однако они не могут впоследствии вводить новые исключения.¹² И, действительно, некоторые акты в прямой форме требуют постепенного распространения положений на тех работников, которые первоначально рассматривались в исключениях. Так, в отношении Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131), КЭПКР часто поднимал вопрос о распространении положений об охране минимальной заработной платы на домашних работников, учитывая отсутствие четкого указания во время ратификации на то, что домашние работники не охватывались в соответствии с пунктом 3 статьи 1.

76. Обзор подготовительных докладов и переговоров в отношении соответствующих международных конвенций указывает на то, что домашние работники часто рассматривались трехсторонними участниками МОТ в качестве подходящей категории для исключения в актах общего применения, поскольку конвенции разрабатывались не для целей учета специфики домашней работы.

77. К примеру, в ходе первого обсуждения на Конференции Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) была представлена поправка, направленная на расширение сферы применения предлагаемого акта, поскольку в некоторых странах могли существовать определенные виды деятельности, к которым были неприменимы положения предлагаемого акта. Однако, вместо исключения определенных отраслей деятельности из всего акта, оговорка об отступлении от норм позволила исключать отдельные категории только по причине трудностей применения.¹³ В случае с Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений (158), поправка, направленная на то, чтобы разрешить исключение домашних работников, была, в конечном счете, снята, так как домашние работники уже были обозначены как одна из групп работников, в отношении которых могли возникать особые проблемы существенного характера; поэтому они охватывались общим положением об исключениях. Что касается Конвенции 155, то хотя, по имеющимся сведениям, несколько стран упомянули о возможном исключении домашних работников из сферы применения предлагаемого акта, большинство стран сочло, что Конвенция должна применяться ко всем видам экономической деятельности. В отношении Конвенции 131, МБТ в своем Докладе о законодательстве и практике отметило, что домашние работники являются одной из категорий работников, которых чаще других исключали из систем минимальной заработной платы, которые не предусматривали всеобщего охвата.¹⁴ Наконец, в соответствии с Протоколом 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда (81) государства-члены детально обсуждали вопрос о возможном исключении домашних работников. Однако в конечном итоге данная поправка была снята, так как целью Протокола являлось распространение инспекции труда на рабочие места в некоммерческом секторе, а не на собственников предприятий.

¹² КЭПКР: Прямой запрос, Марокко, Конвенция 158, 2006 г.

¹³ МБТ: *Record of Proceedings*, МКТ, 66-я сессия, Женева, 1980 г., стр. 35/4. Также см. МБТ: *Record of Proceedings*, МКТ, 67-я сессия, Женева, 1981 г., стр. 25/4.

¹⁴ См. МБТ: Доклад VII(1), МКТ, 53-я сессия, Женева, 1969 г., стр. 23.

Таблица II.2. Конвенции, разрешающие исключение домашних работников

Конвенция	Оговорка об отступлении от норм	Заявления об исключении
Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (132)	Статья 2, п. 2	Бельгия, в своем первом докладе о применении Конвенции ¹
Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155)	Статья 2, п. 2	Нет
Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158)	Статья 2, п. 5	Нет
Конвенция 1990 года о ночном труде (171)	Статья 2, п. 2	Доминиканская Республика, в своем первом докладе о применении Конвенции ²
Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175)	Статья 3, п. 1	Нидерланды, в заявлении, сопровождающем акт о ратификации от 5 октября 2001 г. ³
Конвенция 2000 года об охране материнства (183)	Статья 2, п. 2	Нет
Конвенция 1964 года о пособиях в случае производственного травматизма (121)	Статья 4, п. 2	Нет
Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130)	Статья 5	В своем первом докладе Люксембург исключил домашних работников, если они не работали более 16 часов в неделю
Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131)	Статья 1, п. 3	Ряд государств, включая Боливию, Гайану, Египет, Замбию, Йемен, Уругвай, Францию, Чили, ⁴
Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (173)	Статья 4, п. 2	Испания в своем первом докладе исключила из сферы охвата Части III Конвенции лиц, участвующих в особом трудовом правоотношении и находящихся на службе в частном домашнем хозяйстве

¹ Правительство сообщило, что домашние работники исключаются из сферы действия Королевского указа от 30 марта 1967 года, в котором определяются общие условия исполнения законодательства о ежегодных отпусках наемных работников, а также из сферы действия Королевского указа от 28 июня 1971 года, который корректирует и согласовывает положения законодательства о ежегодных отпусках наемных работников. ² См. прямые запросы, адресованные Доминиканской Республике в 1997 и 1998 годах. Доминиканская Республика сообщила, что экономические условия и контрольные механизмы не позволяют распространять правила, касающиеся ночного периода, на домашних работников в рамках Трудового кодекса. Правительство далее подтвердило, что это исключение обсуждалось и согласовывалось с представительными организациями работодателей и работников в ходе трехсторонних обсуждений во время принятия Трудового кодекса. ³ Исключение применялось к домашней работе, выполняемой в частных домашних хозяйствах менее трех дней в неделю. Федерация профсоюзов Нидерландов (ФПН) озабочена тем, что домашние работники, занятые в течение полной рабочей недели в трех разных домашних хозяйствах, исключаются из сферы применения Конвенции. ⁴ Департамент по нормам отметил, что по имеющимся сведениям Гватемала, Республика Корея, Ливан, Нидерланды и Шри-Ланка исключают домашних работников из сферы действия законодательства о минимальной заработной плате без явных указаний о выполнении процедурных требований, изложенных в п. 3 статьи 1, Конвенции 131.

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138)

78. В Конвенции 138 содержатся три положения, касающиеся домашних работников. Первым положением является оговорка об отступлении от норм, содержащаяся в пункте 1 статьи 4, которая ограничена пунктом 3, где говорится о том, что она не может использоваться в отношении опасных видов работ. В ходе обсуждения на Конференции, которое привело к принятию Конвенции 138, прямо не говорилось о возможности исключения домашних работников. Однако правительство Египта воспользовалось статьей 4 для исключения домашних работников на том основании, что характер их работы делает практически невозможным обеспечить то, чтобы исключение не охватывало опасные виды работ. При рассмотрении случая об исключении Японией домашних работников из сферы применения Конвенции, КЭПКР обратился к

правительству страны с просьбой предоставить информацию о предпринятых или предполагаемых мерах, направленных на предупреждение того, чтобы дети в возрасте до 18 лет, работающие в качестве домашней прислуги, не выполняли работу, которая может поставить под угрозу их здоровье, безопасность или нравственность.¹⁵ Другие государства-члены МОТ сообщили о более конкретных случаях применения оговорок об отступлении от норм, а правительства таких стран, как Швеция и Турция, внесли поправки или дополнения в законодательство для обеспечения защиты домашних работников в соответствии с Конвенцией.

79. Вторым положением, которое касается домашних работников, является пункт 1 статьи 5 Конвенции 138, где предусматривается, что государства-члены, «экономика и административный аппарат которых недостаточно развиты», могут после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, вначале ограничить сферу применения Конвенции. В пункте 3 статьи 5 перечисляются сектора, к которым, как минимум, должны применяться положения Конвенции 138, и в них не включен домашний труд. Поэтому, правительство Камеруна вначале ограничило сферу применения Конвенции 138 минимальным числом видов деятельности, указанных в этой статье. Однако КЭПКР обратился к правительству Камеруна с просьбой предоставить информацию о детях, работающих по найму или за рамками этих видов деятельности.¹⁶ Правительства ряда других стран, таких как Бразилия и Вьетнам, вначале ограничили сферу применения Конвенции секторами, перечисленными в пункте 3 статьи 5, однако они приняли национальное трудовое законодательство общего применения.¹⁷

80. Наконец, пункт 2 статьи 7 Конвенции 138 позволяет государствам-членам снижать минимальный возраст (до 13 лет или до 12 лет в государствах-членах с официально установленным минимальным возрастом в 14 лет, экономика и образовательные учреждения которых являются недостаточно развитыми) для выполнения «легкой работы», которая по всей вероятности, не будет вредной для их здоровья или развития и не окажет негативного влияния на посещаемость школы или на участие в программах профессиональной ориентации или подготовки. Некоторые государства-члены, а именно Багамские Острова, Конго и Соединенное Королевство ввели эту поправку об отступлении от норм в свое законодательство – например, разрешившее домашний труд в гостиницах и других заведениях. КЭПКР внимательно следил за выполнением этих положений, чтобы минимальный возраст в 12 лет мог применяться только в тех странах, которые установили общий минимальный возраст в 14 лет. Он призывал государства-члены принимать меры в отношении конкретной практики на местах, например, *vidomègon* или использование труда детской домашней прислуги в Бенине; правительство которого указало, что рассмотрит вопрос в качестве одной из ответных мер, направленных на решение проблемы, связанной с домашним трудом детей.¹⁸

Заключительные комментарии

81. В тех случаях, когда домашние работники исключались из сферы применения Конвенции, основная проблема заключалась в том, что их труд является настолько специфичным, что акту, регулирующему вид экономической деятельности, осуществляемой в индустриальном контексте, трудно эффективно охватывать таких работников. Домашние работники составляют значительную часть работающего населения и, с

¹⁵ КЭПКР: Прямой запрос, Япония, Конвенция 138, 2007 г.

¹⁶ КЭПКР: Прямой запрос, Камерун, Конвенция 138, 2006 г.

¹⁷ КЭПКР: Прямой запрос, Бразилия, Конвенция 138, 2005 г.; Прямой запрос, Вьетнам, Конвенция 138, 2006 г.

¹⁸ КЭПКР: Прямой запрос, Бенин, Конвенция 138, 2005 г.

учетом их подверженности труду в опасных, дискриминационных и негуманных условиях, они требуют особого внимания, а не исключения. При этом государства-члены МОТ могут извлечь соответствующую пользу из тщательно подготовленных рекомендаций о том, как следует регламентировать домашний труд, чтобы обеспечить соблюдение международных трудовых норм. Это часть процесса признания ценности и обеспечения достойных условий занятости для бесконечных невидимых обязанностей, которые связаны с трудом домашних работников.

82. Следует подчеркнуть существование парадоксальной ситуации. Несмотря на то, что государства-члены МОТ приложили значительные усилия для разработки оговорок об отступлении от норм, немногие из них воспользовались ими на практике. Хотя многие правительства могут исключать домашних работников из сферы применения законодательства, о чем пойдет речь в Главах IV, V и VIII, дело в том, что трехсторонние участники МОТ стремятся получить от МБТ руководящие указания о том, как они могут обеспечить достойные условия труда для этой категории. Нормативный акт, в котором признается специфика труда домашних работников и который реагирует на наличие дефицита достойного труда, стал бы для МБТ прекрасной возможностью обеспечить именно тот вид руководящих указаний в области технического сотрудничества, который является необходимым.

Глава III

Определение труда домашних работников и его включение в законодательство

Сфера охвата исследования

83. Одной из причин для принятия международных трудовых норм о достойном труде домашних работников является отсутствие скоординированного механизма для обмена информацией и передовым опытом регулирования домашнего труда. Новые международные трудовые нормы будут играть стречневую роль, позволяя МОТ оказывать помощь трехсторонним участникам в использовании сравнительного опыта в целях содействия обеспечению достойного труда для домашних работников.

84. МБТ тщательно изучило информацию, которой располагают штаб-квартира и полевые бюро, а также информацию, которой обмениваются правительства, социальные партнеры, организации гражданского общества, специализирующиеся на вопросах домашнего труда, и ряд научных экспертов и участников исследовательских сетей по вопросам политики. МБТ также участвовало в проведении обширных исследований законодательства для сбора информации о том, как страны решают вопросы домашнего труда на национальном уровне. Полученная информация является значительной по объему, но далеко неполной. Она не является результатом систематического и всестороннего взаимодействия между правительствами или социальными партнерами, если не считать информации, которая была собрана в ходе других видов работ, в частности, технического сотрудничества, организуемого МБТ. Поэтому представленную ниже информацию следует рассматривать как ориентировочную.

Анализ законодательства и практики применительно к домашним работникам

85. Данная глава основывается на тщательном изучении законодательства 72 государств-членов МОТ в части его применения к домашним работникам, она также включает отдельные ссылки на ряд других государств-членов МОТ. В этих странах проживает свыше 80% населения земного шара. Хотя исследование сосредоточено, главным образом, на трудовом законодательстве, МБТ желает подчеркнуть, что в национальных конституциях ряда государств-членов МОТ, таких как Бразилия и Мексика, определенные социальные права были распространены на домашних работников, что отражает переход от частного к государственному регулированию домашнего труда.¹

86. Кроме того, соответствующие меры охраны труда предусмотрены в ряде других национальных и транснациональных законодательных актов государств-членов МОТ, в том числе в законодательстве о правах человека, законах об иммиграции, гражданских кодексах, нормативных актах и мерах политики, а также в меморандумах о

¹ Например: Конституция Бразилии 1988 года, ст. 7(1); Конституция Мексики, ст. 123.

взаимопонимании, подписанных между направляющими и принимающими рабочую силу странами.

87. При подготовке настоящего доклада МБТ, совместно с КЭПКР и юрисконсульт-ом МОТ, исходило из допущения о том, что если домашние работники в прямой форме не исключаются из сферы применения трудового законодательства, то это должно означать, что они в него включаются.

88. Данное допущение важно с точки зрения права на защиту. Официальное законодательство общего применения, относящееся ко всем работникам, имеет огромное значение для работников. В некоторых странах это стало основой, опираясь на которую домашние работники смогли улучшить свое положение путем подачи индивидуальных жалоб. Однако во многих частях мира вышеуказанное допущение вполне может вводить в заблуждение и мало напоминает то, как фактически регламентируется труд домашних работников.

89. Кроме того, как было упомянуто выше, эффективное регулирование занятости домашних работников и осуществление основополагающих принципов и прав в сфере труда часто требует подлежащего пониманию специфики той работы, которую они выполняют. Поэтому в этой главе особое внимание уделяется трудовым нормам, специально предназначенным для решения вопросов домашнего труда.

90. Другой важнейшей чертой нынешней ситуации является то, что сектор домашнего труда во многих странах характеризуется значительным преобладанием трудовых мигрантов, многие из которых могут работать без документов. Как уже отмечалось в Главе II, несмотря на то, что нормы МОТ, как правило, применяются к национальным и иностранным работникам, данный принцип не всегда закреплён в национальном законодательстве. В зависимости от характера правовой системы домашние работники могут исключаться из сферы охраны труда именно из-за своего статуса мигрантов.² Конечно, в некоторых юрисдикциях, где законы и нормативные акты могут интерпретироваться таким образом, суды стремятся интерпретировать законы об иммиграции так, чтобы не ограничивать основополагающие права, такие как право на справедливое отношение в трудовой сфере. Такой подход был недавно принят Трудовым судом Южной Африки при рассмотрении трудового спора между компанией Discovery Health Ltd. и Комиссией по примирению, посредничеству и арбитражу.³ Однако в других случаях, когда трудовое законодательство применяется ко всем работникам на территории государства-члена, трудовые мигранты, особенно без документов, могут опасаться, что возбуждение дела в суде может привести к их высылке из принимающей страны.

91. В данной главе внимание сосредоточено именно на этом аспекте проблемы, а конкретным мерам, направленным на предупреждение принудительного труда среди домашних работников-мигрантов, посвящена отдельная глава.

92. В силу всех вышеуказанных причин в настоящем докладе рассматривается репрезентативная выборка закона значительного числа государств-членов МОТ (см. таблицу III.1). Особое внимание в докладе уделяется тем странам, которые стремились учесть специфику условий занятости домашних работников путем разработки специально подготовленных правовых ответных мер. В некоторых случаях такие меры вполне отвечают положениям существующих конвенций и рекомендаций МОТ. В других случаях они несколько расходятся с ними, либо потому, что международные акты не учитывают эту специфику, либо они предусматривают меньший объем защиты.

² Например, Дело *Hoffman Plastics Compounds Inc. v. NLRB*, 535 U.S.137 (2002).

³ Дело № JR 2877/06 от 28 марта 2008 года (Van Niekerk AJ).

Динамичный ландшафт

93. В различных частях земного шара появляются инновационные, специальные нормативные положения о домашних работниках. Они могут содержаться в общем трудовом кодексе, отдельном нормативном акте, либо и в том, и в другом документе. В 2006 году, в Уругвае, Закон № 18.065 о труде домашних работников распространил ряд мер охраны труда на домашних работников, которые были дополнены 25 июня 2007 года Указом Президента, отменившим запретительные условия и требования для обеспечения социальной защитой. Декрет также наделил их трудовыми правами, учитывающими специфику домашнего труда. В Испании был подписан Королевский указ, являющийся одной из форм прямого регламентирования, подменяющей общеприменимое трудовое законодательство (Закон о работниках); она была выбрана из-за сложного характера занятости домашних работников и необходимости принятия более целенаправленных правоприменительных мер.⁴ В Южной Африке, в 1998 году, вступил в силу Закон 1997 года о базовых условиях занятости, обеспечивающий домашним работникам доступ к Комиссии по примирению, посредничеству и арбитражу, а 1 сентября 2002 года вступило в силу обязательное отраслевое определение, направленное на детальное установление условий занятости и минимального размера заработной платы, соответствующих специфике домашнего труда.

94. В Гонконге (Китай) домашние работники законодательно наделены правом на организацию и подпадают под действие общеприменимого Декрета о занятости. Поскольку мигранты составляют большинство домашних работников, Департамент по вопросам иммиграции требует, чтобы до выдачи въездной визы был подписан типовой трудовой контракт с обязательными условиями и минимальными нормами.

95. В ряде государств-членов МОТ, включая Италию, Мали и Францию, действуют национальные или региональные коллективные соглашения, в которых сочетаются элементы договорного права, приводящие к возникновению обязательств подписывающих сторон, и нормативные механизмы (как правило, в виде декретов), и которые расширяют сферу охвата норм, применимых к домашним работникам и работодателям. Как правило, национальные или региональные коллективные соглашения такого рода обсуждаются в трехсторонних комиссиях и они охватывают широкий круг условий труда и мер социальной защиты для домашних работников. Некоторые государства-члены ввели специальные законодательные акты в отношении домашних работников. Хотя они иногда имеют форму актов делегированного законодательства или нормативных положений, их связь с общепринятым трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами является важной. Так, в Мали в статье 41 Коллективного соглашения об условиях занятости домашних работников четко обозначено, что в случаях, в прямой форме не предусмотренных Декретом, применяются условия, закрепленные в Трудовом кодексе, Кодексе социального обеспечения и других действующих нормативных актах.

96. В других государствах-членах важные законодательные инициативы находятся в стадии подготовки. Например, 23 октября 2008 года верхняя палата парламента Индии, Раджья Сабха, приняла законопроект о социальной защите неорганизованных работников, который предусматривает целый ряд программ социального обеспечения для расширенной категории работников в неорганизованном секторе, в том числе для домашних работников. Этот законопроект регулирует вопросы пенсионного обеспечения, страхования по беременности и родам и общего и медицинского страхования. Он также предусматривает создание Национального совета по социальному обеспечению – нового органа для принятия решений, возглавляемого министром труда центрального правительства, а также учреждение аналогичных советов на уровне штатов с

⁴ R. Quesada Segura, *El contrato de servicio doméstico* (Madrid, Distribuciones de La Ley, 1991), стр. 11-45.

целью подготовки рекомендаций о соответствующих программах социального обеспечения. Теперь данный законопроект должен быть одобрен нижней палатой парламента, Лок Сабхой. Законопроект о домашних работниках 2008 года (по вопросам регистрации и социального обеспечения) был предложен Национальной комиссией по делам женщин Индии, которая в своем заявлении о целях указала на «жестокую эксплуатацию», которой подвергаются домашние работники из-за отсутствия национальных механизмов правовой защиты на национальном уровне, а в случае с детским трудом – из-за отсутствия механизмов практической реализации. Развивая нормативные инициативы правительств ряда штатов Индии в отношении труда домашних работников, в частности в отношении минимального размера их заработной платы, Комиссия предложила законопроект, который будет регулировать условия их труда на национальном уровне, создаст реестр домашних работников, нанимателей и агентств по трудоустройству и учредит советы на уровне районов с целью осуществления мониторинга и оказания помощи домашним работникам.

97. В октябре 2007 года Сенат Филиппин принял документ под названием «Магна карта для домашних помощников» («Batas Kasamahay»), который в настоящее время находится на рассмотрении Комитета по труду и занятости. В случае его принятия Конгрессом, этот акт будет регулировать условия занятости домашних работников в стране, в том числе продолжительность рабочего времени и отпуска, минимальный размер заработной платы, выплату 13-й зарплаты, а также участие в системе социального обеспечения и в системе Philhealth.

98. В Ливане в соответствии с постановлением Министерства труда № 16/1 от 16 февраля 2006 года был учрежден Национальный руководящий комитет для изучения положения домашних работников-мигрантов и подготовки отдельного законопроекта в их защиту.⁵

99. Список стран, которые упоминаются в последующих пунктах, вместе со степенью охвата домашних работников в национальных правилах и положениях, находится в Приложении к настоящему докладу.

Определение труда домашних работников

Трудовое правоотношение домашнего работника и экономика домашнего хозяйства

100. В сущности говоря, основополагающим критерием для определения домашней работы является тот факт, что она выполняется в «домашнем хозяйстве». Это приводит к двум последствиям. Во-первых, очень немногие обследованные страны применяют законодательство за рамками частного домашнего хозяйства⁶, хотя важным исключением является статья 139 Исполнительного декрета № 19010-G от 1999 года, принятого в Коста-Рике, которая включает домашних работников в мужских и женских монастырях. В Королевском указе в Испании конкретно говорится о том, что домашняя работа может выполняться как в домашнем хозяйстве, так и в его интересах. Аналогичным образом, в Соединенных Штатах Америки (округ Монтгомери, штат Мериленд) определение «работа домашней прислуги» в соответствии с Законом № 2-08 распространяется на работу, которая «главным образом выполняется в доме».

⁵ КЭПКР: Прямой запрос, Ливан, Конвенция 111, 2008 г.

⁶ В Мексике в статье 332 Федерального закона о труде из сферы домашнего труда в прямой форме исключаются такие места работы, как гостиницы, рестораны, больницы, интернаты и подобные учреждения. Также см. статью 150 Трудового кодекса Парагвая.

101. Во-вторых, многие пытаются подчеркнуть бескорыстный характер домашнего труда, исключая помощь, оказываемую коммерческой или «профессиональной» деятельностью, которая может осуществляться в доме. В Аргентине (Декрет 7.979/56) и Малайзии (Трудовой кодекс), соответствующее законодательство исключает из сферы домашнего труда работу, связанную с ремеслом, бизнесом или профессией, которыми занимается наниматель в собственном доме. В Бразилии исключается работа, которая преследует коммерческие цели.⁷ В Гватемале в статье 161 Трудового кодекса из этого определения исключается работа, которая создает прибыль или стимулирует бизнес нанимателя. В статье 2 Закона «О домашних работниках» и в статье 1 сопутствующего нормативного акта исключается работа, которая создает прибыль или стимулирует бизнес нанимателя или его семьи.

102. Однако Уругвай в статье 1 Закона № 18.065 от 15 ноября 2006 года в отношении норм регулирования домашнего труда, основной акцент делается на выполнении заданий, которые ведут к «прямой экономической прибыли» нанимателя. Использование этой формулировки может означать, что домашняя работа требует широкого круга навыков и подготовки и что домашняя работа может создавать материальные блага для семей и для экономики в целом. То же подразумевается термином «домашняя экономика», принятым в швейцарском кантоне Женева.

Классификация домашней работы

103. В Международной стандартной классификации занятий МОТ (МСКЗ) домашняя работа признается в двух широких классификационных группах (5 и 9) и определяются соответствующие задачи и уровни квалификации (см. вставку III.3). В отличие от МСКЗ, определение домашней работы отсутствует в большей части обследованного национального законодательства. Это не вызывает удивления в тех случаях, когда домашние работники либо прямо исключаются из сферы применения законодательства, либо когда их включение подразумевается. Примером могут служить статьи 2-4 Трудового кодекса Латвии от 9 ноября 2006 года, в которых указывается, что трудовое законодательство носит обязательный характер для всех работодателей, независимо от их юридического статуса, и для наемных работников, если их правовые взаимоотношения основываются на контракте о работе по найму. И работодателю и наемному работнику даются широкие определения, включающие физических лиц. В других юрисдикциях ситуация противоположная: в отдельных законодательных актах содержится несколько определений такой работы. Так, в Соединенных Штатах Америки в Распоряжении о заработной плате в штате Калифорния перечисляются примеры «домашних занятий» (таких как компаньоны, повара, уборщики, служанки, няни), а также определяются «персональные помощники», в число которых входят лица, нанимаемые частным домовладельцем или «признанным в отрасли здравоохранения работодателем от третьей стороны», для работы в частном домашнем хозяйстве в помощь престарелым или неполноценным в физическом или умственном отношении лицам, которые нуждаются в присмотре. Подходящим налогом с физических лиц облагаются домашние работники, в том числе работающий на дому медицинский персонал.⁸

Категории домашней работы

104. Не во всех обследованных странах приняты руководящие положения о характере домашней работы (см. таблицу III.1). Широко распространенное понимание характера домашнего труда можно найти в статье 146 Трудового кодекса Чили, где упоминается об уборке и других видах помощи, которые являются особой или неотъемлемой чертой ухода за домом.

⁷ Статья 1 Закона 5.859 от 11 декабря 1972 г.

⁸ Штат Калифорния (Департамент развития занятости), *Household Employers' Guide 2009*.

Вставка III.1

Домашняя работа в соответствии с МСКЗ

Классификационная группа 5 включает коммерческие учреждения, заведения и частные дома. Она охватывает две ключевые категории: ведение домашнего хозяйства (под группа 512), куда входят экономки и относящиеся к ним работник и повара; работники, обеспечивающие личный уход, и относящиеся к ним работники, в том числе работники, обеспечивающие уход за детьми и персональный уход на дому (подгруппа 513). Ведение домашнего хозяйства, предусмотренный группой 5121, подчеркивает надзорный характер этого вида труда. В классификационной группе 5131 работники, обеспечивающие уход за детьми, определяются как лица, «которые заботятся о детях нанимателя и контролируют их повседневные дела»; их обязанности включают:

- a) оказание детям помощи, когда они моются, одеваются и принимают пищу;
- b) сопровождение детей в школу и из школы или для отдыха на открытом воздухе;
- c) игры с детьми или развлечение детей с помощью чтения или рассказывания;
- d) содержание спальных и игровых комнат детей в порядке;
- e) присмотр за детьми во время обеда или других перерывов в школьных занятиях;
- f) присмотр за детьми во время экскурсий, посещений музеев и аналогичных прогулок;
- g) выполнение смежных заданий;
- h) осуществление надзора за другими работниками.

По аналогии работники, обеспечивающие персональный уход с проживанием на дому, в классификационной группе 5133, «помогают удовлетворять разные личные потребности и в целом обеспечивают персональный уход за лицами, нуждающимися в таком уходе, в их собственных домах по причине физической или умственной неполноценности или ухудшения здоровья в старческом возрасте». В обязанности этой категории работников, примером которых служит должность «семейной медсестры», входят следующие:

- a) оказание помощи подопечным, чтобы они могли лечь в кровать и подняться с кровати, а также помощь в переодевании;
- b) смена постельного белья и помощь подопечным при приеме ванны и посещении туалетной комнаты;
- c) подача пищи, приготовленной ими или другими лицами, и кормление лиц, нуждающихся в помощи;
- d) выдача необходимых лекарств и контроль над их приемом;
- e) выявление любых признаков ухудшения состояния здоровья подопечных и информирование врача или социальных служб;
- f) выполнение смежных заданий;
- g) осуществление надзора за другими работниками.

В классификационной группе 913 конкретно упоминаются «домашние помощники и связанными с ними лица, уборщицы и прачки». Она охватывает частные дома, гостиницы, офисы, больницы и другие учреждения, а также самые разные средства уборки помещения и ухода за бытовыми приборами. В эту классификационную группу входят домашние помощники и уборщики, а также прачки и гладильщицы. В соответствии с группой 9131 домашние помощники и уборщики «подметают, чистят пылесосом, моют и полируют, ухаживают за столовым бельем, закупают бытовые товары, готовят пищу, сервируют стол и выполняют разные другие домашние обязанности».

Таблица III.1. Законодательство, регулирующее включение конкретных категорий занятий в сферу домашнего труда или исключение из этой сферы (неполный перечень)

Категория	Конкретно включена в определение	Конкретно исключена из определения
Повар	Буркина-Фасо ¹ , Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, Швейцария (Женева), Соединенные Штаты Америки (Калифорния), Соединенные Штаты Америки (Орегон), Зимбабве	
Дворецкий	Кения, Малайзия, Соединенные Штаты Америки (Калифорния), Соединенные Штаты Америки (Орегон)	
Детский воспитатель/няня/гувернантка/детская медсестра	Буркина-Фасо, Кения, Малайзия, Парагвай, Швейцария (Женева), Соединенные Штаты Америки (Орегон), Зимбабве	Финляндия (зарегистрированные детские медсестры)
Садовник	Буркина-Фасо, Кения, Малайзия, Парагвай ('en relacion de dependencia y ayudantes'), Южная Африка, Швейцария (Женева), Соединенные Штаты Америки (Калифорния), Зимбабве	Коста-Рика
Работники прачечной, прачка, гладильщица	Буркина-Фасо, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай; Швейцария (Женева)	
Охранник/сторож	Буркина-Фасо, Камбоджа, Кения, Малайзия	
Водитель/шофер автомобиля для частного использования	Камбоджа, Чили, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, Южная Африка, Швейцария (Женева), Соединенные Штаты Америки (Калифорния) ²	Аргентина (в случае эксклюзивной ответственности); Коста-Рика
Домашний наемный работник/экономка/домашняя прислуга/служанка/«мальчик-слуга»	Буркина-Фасо, Камбоджа, Франция, Кения, Малайзия, Парагвай, Соединенные Штаты Америки (Калифорния), Соединенные Штаты Америки (Орегон), Зимбабве	
Лицо, ухаживающее за престарелыми	Франция, Южная Африка, Соединенные Штаты Америки (Орегон)	Соединенные Штаты Америки (округ Монтгомери, штат Мериленд) ³
Лицо, ухаживающее за инвалидами и немощными	Франция, Парагвай, Южная Африка; Канада (Британская Колумбия)	Аргентина (в случае эксклюзивной ответственности); Финляндия; Швейцария (Женева)
Ночной сторож	Канада (Британская Колумбия)	
Уборщики	Швейцария (Женева), Соединенные Штаты Америки (Калифорния)	
Носильщики, камердинеры	Кения; Соединенные Штаты Америки (Калифорния), Соединенные Штаты Америки (Орегон)	Мексика, Уругвай
Опекуны		Уругвай
Сельские домашние работники/сельскохозяйственные работники	Зимбабве	Уругвай, Южная Африка (Закон о базовых условиях занятости), Франция, Швейцария (Женева)
Помощника по хозяйству («Au pair» – иностранка, работающая за проживание и питание и одновременно изучающая язык)		Португалия; Швейцария (Женева)
Ученики, подмастерья		Швейцария (Женева)

Категория	Конкретно включена в определение	Конкретно исключена из определения
Учащиеся, остающиеся с детьми на время отсутствия родителей; случайные/непостоянные/временные сиделки/няни		Канада (Альберта); Канада (Онтарио); Канада (Квебек); Швейцария (Женева); Соединенные Штаты Америки (Орегон)
¹ Повара и шеф-повара различаются и классифицируются по-разному, за последними признается более высокий уровень квалификации.. ² Законодательство Калифорнии трактуется таким образом, что в него включаются пилоты частных самолетов для семейного пользования. См. California Household Employer's Guide, 2009, op cit. ³ В законодательстве исключается «работник-компаньон инвалида или лица старше 67 лет, которое не может о себе позаботиться – если только работник не нанят агентством».		

105. Некоторые страны определяют категории занятий в перечне, в котором может в прямой форме предусматриваться включение других лиц в аналогичные профессии, в том случае если «собственник дома» нанимает их для непосредственной работы в своем обычном месте жительства».⁹

106. Некоторые исключения просто указывают, что положение о домашних работниках не включает определенные категории (например, сельскохозяйственных работников), которые могут подпадать под действие других положений законодательства. Так, во Франции домашние работники в сельских районах охватываются специальным Национальным коллективным соглашением, в то время как садовники и садовники-сто-рожа частных имений подпадают под действия отдельного соглашения CCN № 3602.

107. В законодательстве ряда стран имеются неполные перечни обязанностей, кото-рые могут возлагаться на домашних работников, без их распределения по конкретным категориям занятий.¹⁰ Национальное коллективное соглашение во Франции особенно тщательно детализирует виды работ, связанных с уходом за детьми (приготовление пищи, стирку, одевание, уборку, прогулки и сопровождение, наведение порядка в дет-ских и ванных комнатах и на кухне, а также участие в физическом и умственном раз-витии ребенка). В коллективном соглашении в Нидерландах об уходе на дому для работников, участвующих в трехсторонних отношениях, предусматривается уход в связи с беременностью и родами.

108. Как следует из вышесказанного, определение профессиональных категорий и обязанностей является далеко неполным, и одной из характеристик домашних работ-ников во многих частях земного шара является то, порой бывает трудно обозначить границы работ, поручаемых им в частных домах.

Домашняя работа и трудовое правоотношение

109. В некоторых законах и нормативных актах речь идет о занятости, а в других пря-мо говорится об отношениях подчинения или зависимости, а также о вознаграждении. Во Вьетнаме, в ст. 139 Трудового кодекса предусматривается конкретное включение домашних работников, которые определяются как «лица, нанимаемые для оказания помощи в ведении домашнего хозяйства». Закон о домашних работниках Барбадоса

⁹ Камбоджа, статья 4 Трудового кодекса.

¹⁰ Коста-Рика: в ст. 139 Исполнительного декрета № 19010-G от 1999 года перечислены уборка, пригото-вление пищи, глажка, стирка, помощь; Италия, в ст. 10 Коллективного национального соглашения пере-числены уборка дома, стирка, обязанности на кухне, чистка конюшен и лошадей, помощь в уходе за домашними животными, уход за посадками, ручные работы, сопровождение, присмотр за детьми во время отсутствия родителей, оказание помощи при выполнении многих домашних работ, включая уборку, стирку, приготовление пищи, помощь в уходе за животными; охрана дома, глажка, прислужива-ние, работа в саду, вождение автомобиля, помощь самостоятельным лицам, помощь лицам с ограниче-нными возможностями, обязанности шофера, управляющего родовым имением в качестве дворецкого; Португалия перечень в разделе 2 2) Декрета № 235/92 включает стирку и уборку, уход за престарелыми и больными, уход за домашними животными и уход за садом.

определяет «домашнего наемного работника» как «любое лицо, нанимаемое на возмездной основе в целях выполнения домашних обязанностей в частном жилом доме». В разделе 2 1) Законодательного декрета Португалии охват основан на понятии подчинения, при этом в прямой форме исключаются самозанятые работники.

110. В большинстве изученных актов отмечалось стремление обеспечить всеобъемлющий охват домашних работников. В некоторых из них отмечается, что домашние работники должны быть включены в сферу действия соответствующих положений законодательства, независимо от способов и периодичности их вознаграждения. Так обстоят дела в швейцарском кантоне Женева, где в статье 1 типового контракта содержится определение термина «работники в домашнем хозяйстве», которое включает работников, занятых на условиях как полного, так и неполного рабочего времени, на постоянной или временной основе, в соответствии с согласованным графиком, который может часовым, полудневным, дневным или недельным. В законодательстве других стран предусмотрена ситуация, когда одни и те же домашние работники нанимаются многими работодателями – в частности в ст. 1 Закона Уругвая № 18.065 «О нормах регулирования домашнего труда и в Декрете Буркина-Фасо № 77-311PRES/FPT от 17 августа 1997 года.

111. Ряд других стран ограничивает охват домашних работников с точки зрения продолжительности занятости. В ряде законодательных актов содержится требование о том, что работа должна выполняться на «регулярной» и/или «постоянной» основе. Так, в Законе Боливии о домашних работниках от 3 апреля 2003 года предусмотрено, что работа должна быть «постоянной»; В статье 148 Трудового кодекса Парагвая указывается, что работа должна быть «регулярной». В статье 230 Трудового кодекса Панамы и в статье 161 Трудового кодекса Гватемалы содержится требование о том, что домашняя работа должна быть «регулярной и постоянной». В статье 145 Трудового кодекса Никарагуа говорится о том, что работа должна быть либо «регулярной», либо «постоянной», а согласно разделу 2 1) Законодательного декрета Португалии работа должна выполняться на постоянной основе. Подобные требования содержатся в законодательстве Туниса и Соединенных Штатов Америки.

112. В законодательстве других стран предусмотрено минимальное количество часов или дней в неделю, в течение которых домашние работники должны работать на одного и того же нанимателя. В Аргентине из сферы применения законодательства исключается работа, выполняемая в интересах одного и того же нанимателя в течение менее одного месяца, либо менее четырех часов в день, либо менее четырех дней в неделю. В статье 2 Закона Финляндии о домашних работниках предусмотрено исключение домашних работников, договорные отношения которых продолжаются меньше одного месяца, либо которые работают на одного и того же нанимателя максимум один день в неделю, либо установленная продолжительность рабочего времени которых в интересах одного и того же нанимателя не превышает трех часов в день.

113. В некоторых национальных экономиках, в частности, в ряде промышленно развитых стран с рыночной экономикой, определенные конкретные категории домашнего труда могут, фактически, структурироваться так же, как и деятельность предприятия. Примером этого могут служить услуги, связанные с работой в саду и уборкой снега, а также периодические услуги по уборке дома. Учитывая тот факт, что законодательные и нормативные акты, как они трактуются, должны содействовать целям достойного труда, и принимая во внимание то, что законы о труде или занятости должны, среди прочего, устранять возможное неравенство сторон трудового правоотношения в ведении переговоров, в Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198) признается важное значение «гарантирования норм, применяемых ко всем формам контрактных договоренностей, включая те из них, которые предполагают наличие нескольких сторон, с тем чтобы наемным работникам обеспечивалась защита, на которую они имеют право», а также «ведения борьбы со скрытыми формами трудовых отношений».

114. В этой связи, согласно законодательству ряда стран, все домашние работники охвачены положениями трудового кодекса. Статья 141 Трудового кодекса Филиппин применяется ко «всем лицам, оказывающим возмездные услуги домашним хозяйствам» и определяет «услугу на дому или в домашнем хозяйстве» как «услугу в доме нанимателя, которая обычно необходима или желательна для ухода за ним и пользования им, в том числе создания личного комфорта и удобств для членов семьи нанимателя, включая услуги семейных шоферов». Во Франции, статья 1 а) Национального коллективного соглашения о наемных работниках частных нанимателей рассматривает в качестве наемного работника любое лицо, которое выполняет домашние обязанности семейного или домоводческого характера, независимо от того, выполняются ли эти обязанности на условиях полного или неполного рабочего времени. Такой же подход используется в Швейцарии (в Женеве). Ряд законодательных актов, таких как Отраслевое определение 7 (положение 31) в Южной Африке, в прямой форме распространяет защиту как на домашних работников, определяемых в качестве наемных работников, так и на категорию «независимых подрядчиков, выполняющих домашнюю работу в частном доме и получающих заработную плату, либо имеющих на нее право».

115. Часто из категории домашних работников исключаются члены семьи нанимателя. В законодательстве некоторых стран содержатся конкретные ссылки на ближайших родственников нанимателя. В Панаме в статье 61 Постановления 39/2007 детально раскрываются характер и степень родства; из сферы охвата исключаются собственные дети нанимателя (в том числе приемные) и супруг(а)/партнер. Закон Аргентины 326/56 исключает лиц, являющихся родственниками главы домашнего хозяйства. Необходимо внимательное отношение к любым подобным ограничениям, чтобы избежать случаев использования детского труда на дому, упоминаемых в главе (5.1), о которых с озабоченностью заявлял Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций.

Определение правоотношения работника, проживающего в доме нанимателя

116. Учитывая особый характер домашней работы, во многих законодательных актах уточняется, что домашние работники могут проживать в доме нанимателя либо за его пределами; к обоим случаям применяется соответствующее регулирование (о чем подробнее говорится в Главе IV). Однако в Канаде (в Британской Колумбии) работники, проживающие в доме нанимателя, включают «прислугу», «работников по уходу с постоянным проживанием», «ночных сторожей»; в отличие от них «сиделки» не проживают в доме нанимателя.

117. Ввиду сообщений о негуманном обращении с молодыми людьми, работающими помощниками по хозяйству (*au pair*), трехсторонние участники МОТ, возможно, пожелают рассматривать правоотношение «*au pair*» как охватывающее работников и молодых людей по линии культурного обмена и регулировать их условия труда соответствующим образом (см. вставку III.2).

Определение нанимателя

118. В законодательстве может также содержаться и конкретное определение нанимателя домашних работников. Во многих странах предусмотрено, что наниматель должен быть физическим лицом. В других странах в данное определение включается вся семья – например, в Бразилии в статье 3 Декрета 71.885/1973 говорится о том, что наниматель – это «лицо или семья, принимающие на службу домашнего наемного работника».

Вставка III.2

Исключение, связанное с лицами категории «au pair»

Программы помощи на дому «au pair» позволяют молодежи выезжать за рубеж и проживать в чужой семье один или два года, что зачастую является первым опытом межкультурного общения. Это также дает возможность изучить иностранный язык. Однако для того чтобы заработать на пропитание, жилье и карманные расходы помощники по хозяйству также работают, обычно оказывая помощь в уходе за детьми и за больными и инвалидами и в ведении домашнего хозяйства.

Международная ассоциация агентств Au pair (IAPA), учрежденная в 1994 году для саморегулирования постоянно растущей отрасли, взаимодействует с агентствами Au pair, основанном в Европе, Соединенных Штатах Америки и в ряде стран Латинской Америки, хотя сертифицированные агентства Au pair также существуют в Китае, Гане, Новой Зеландии и других странах. Совет Европы, в докладе 2004 года Комитета по равным возможностям для женщин и мужчин, привел случаи негуманного обращения и отметил, что домашние помощники «au pair» не заменяют домработниц или нянь, однако некоторых из них, в конечном счете, сталкиваются с подобной эксплуатацией или даже с худшими ее формами – насилием или сексуальными преступлениями. Среди этих случаев ... девушка из Румынии, покончившая с собой, когда ее заставили работать в рабских условиях за один евро в день, девушка из России, которая была вынуждена спать на голом матрасе на чердаке, девушка из Словакии, которая осталась с огромными долгами после того, как была госпитализирована без медицинской страховки».

В Рекомендации 1663 (2994 г.), принятой Парламентской ассамблеей Совета Европы 22 июня 2004 года, содержался следующий призыв к Комитету министров в отношении размещения домашних помощников *au pair*:

- a) издать руководящие принципы в форме рекомендации Комитета министров для государств-членов в целях признания и защиты отличительного статуса домашних помощников *au pair* (которые не являются ни учащимися, ни работниками), установления их условий труда и социального обеспечения, а также соответствующего регулирования отрасли *au pair* на национальном и международном уровнях;
- b) рекомендовать государственное регулирование сектора размещения домашних помощников *au pair* путем создания системы аккредитации, в рамках которых агентства возьмут на себя обязательство соблюдать определенные минимальные нормы – такие как взимание платы в разумных пределах, заключение юридически обязательных контрактов между домашними помощниками *au pair* и их нанимателями, в которых в прямой форме определяются права, ответственность и обязанности и предусматривается неотложная помощь в случае возникновения трудностей, автоматически подтверждать заявления на получение визы, подаваемые от их имени. Аккредитованные агентства также должны осуществлять предварительные проверки будущих домашних помощников *au pair* и будущих принимающих их семей, чтобы убедиться в отсутствии в прошлом уголовных наказаний, например, за совершение сексуальных преступлений или жестокое обращение с детьми;
- c) обеспечить регулярный мониторинг соответствующими органами власти деятельности агентств, сертифицированных в рамках системы «аккредитации», упомянутой в подпункте b) выше».

В ответном послании 17 января 2005 года Комитет министров выразил возмущение по поводу явлений, рассмотренных в рекомендации, и указал на другие действия, предпринимаемые Советом Европы, в частности, для борьбы с торговлей людьми.

Трехсторонние участники МОТ, возможно, сочтут уместным рассмотреть вопрос о том, следует ли, несмотря на отличительные официальные цели программы *au pair*, связанные с культурными обмены для молодежи, по-прежнему считать правоотношение *au pair* как исключение из определения «домашний работник» в новой международной норме. Вполне приемлемо классифицировать домашних помощников *au pair* и как работников, и как молодежь, участвующую в культурных обменах, и соответствующим образом регулировать их условия труда. Это могло бы помочь предотвратить эксплуатацию домашних помощников *au pair*, подобную той, которая имеет место в отношении других категорий домашних работников.

Источник: Парламентская ассамблея Совета Европы: *Рекомендация 1663 (2004), Domestic slavery: servitude, au pairs and "mail-order brides"*, с документом можно ознакомиться на <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta04/EREC1663.htm>.

119. В некоторых других обследованных странах определение нанимателя домашнего работника носит широкий характер. В Барбадосе «наниматель» определяется в статье 2 Закона о домашних работниках от 1985 года как «любое лицо, нанимающее одного или более домашних работников и включающее любого агента, менеджера или представителя такого лица, которое несет прямую или косвенную ответственность за полную или частичную оплату труда домашнего работника».

120. В Болгарии, где Трудовой кодекс не содержит определения домашних работников, нанимателем может быть не только физическое лицо, но и домашнее хозяйство, если оно «самостоятельно нанимает работников в рамках трудовых отношений».

121. В законодательство ряда стран внесено существенное уточнение о том, что нанимателем может быть третья сторона. В Соединенных Штатах Америки Распоряжение о заработной плате в штате Калифорния конкретно предусматривает, что «персональный помощник» может быть нанят не только частным домашним хозяйством, но и третьей стороной, признанной в отрасли здравоохранения. В других юрисдикциях предусматривается включение путем инклюзивного определения работы и/или работника, о чем речь шла выше, и уделяется меньше внимания природе нанимателя.

Глава IV

Условия труда

122. В данной главе обсуждаются законодательство и практика, регулирующие основные условия найма домашних работников. Основное внимание при этом уделяется вопросам, связанным с формализацией договора о работе по найму, испытательными сроками, вознаграждением (включая широкое распространение оплаты натурой), отношениями при проживании по месту службы, последствиями предоставления жилья работодателем, личной самостоятельностью домашних работников, их рабочим временем, равноправием, а также прекращением трудовых отношений и профессиональным развитием.

Договор о работе по найму

Формализация трудового правоотношения

123. Договор о работе по найму зачастую является очевидным признаком формализованного трудового правоотношения и поэтому воспринимается как должное в трудовом законодательстве. Вместе с тем, во многих странах способность установления трудовых отношений считается достаточной, и договор о работе по найму может заключаться в письменной или устной форме. Действительно, как правило, подразумевается, что договор, заключенный не в письменной форме, имеет неограниченный срок действия. Ряд ассоциаций домашних работников рассматривают письменный договор о работе по найму в качестве важного средства решения проблем, связанных с предоставлением доказательств существования трудового правоотношения и его согласованных условий.

124. В других странах, таких как Боливия, Бразилия, Гватемала, Вьетнам, Испания, Коста-Рика, Никарагуа и Парагвай в трудовом законодательстве специально предусматривается, что в случае домашних работников договор о работе по найму может иметь устную или письменную форму. В некоторых случаях в законодательстве содержатся требования о предоставлении отчетности со стороны работодателя отчетов; в других странах домашние работники исключены из этих требований.

125. В разделе 10 действующего в Тринидаде и Тобаго Указа о минимальной заработной плате (домашние работники) 1991 года требуется, чтобы «обязанности, продолжительность рабочего времени и периодов отдыха каждого домашнего работника четко были определены его работодателем в письменной форме к моменту, когда домашний работник приступает к исполнению своих обязанностей». Аналогично, в Ирландии, в статье 5.1 Свода правил о защите лиц, работающих в домах других людей, требуется, чтобы работодатель, нанимающий лиц для работы в доме другого лица, предоставлял письменное заявление об условиях занятости в соответствии с Законами об условиях занятости (информация) от 1994–2001 годов. Это включает указание продолжительности рабочего времени, ставок заработной платы, перечня обязанностей, продолжительности ежегодного отпуска, места или мест работы, даты начала работы и сведения

о перерывах для отдыха. В Бразилии, хотя письменный договор не является обязательным, в статье 2 Закона 5.859/1972 и статьях 4 и 5 Декрета 71.885/73 требуется выдача «свидетельства о работе и социальном обеспечении», в котором содержится описание конкретных условий работы.

126. В Соединенных Штатах (штат Нью-Йорк) письменный договор требуется для домашних работников, устраиваемых на работу агентствами по трудоустройству.

127. В Южной Африке согласно разделу 9 1) Отраслевого определения 7 требуется, чтобы работодатель предоставлял домашним работникам к моменту начала работы подробные конкретные сведения в письменной форме. В Приложении к законодательству содержится примерный перечень письменных данных, предоставленный Министерством труда. Особенно примечательным является раздел 9.2, в котором от работодателя требуется обеспечение понимания домашними работниками конкретных сведений, представленных в письменной форме, путем объяснения их домашним работникам на языке, которым владеет конкретный работник. Хотя это налагает на работодателей значительную ответственность по обеспечению ясности условий договора, правовой механизм, разработанный в целях содействия независимости и расширению прав работников, может более подходящим образом определять сферу ответственности за разъяснение положений договора в органах, занимающихся вопросами труда.¹

128. Применение к работодателям требования о составлении письменного документа является законодательной практикой, которая могла бы содействовать достижению цели формализации трудового правоотношения для домашних работников, возлагая при этом бремя ответственности на сторону, обладающую большей правоспособностью. В этом отношении следует отметить, что Европейская директива о предоставлении информации № 91/533/ЕЕС от 14 октября 1991 г. требует от работодателя информировать работников, к которым относится данная Директива, об условиях, применимых к договорному или трудовому правоотношению, при помощи письменного договора о работе по найму, письма о назначении или одного или ряда других письменных документов.

Требования наличия письменных договоров при пересечении государственной границы

129. Письменные договоры часто требуются в случае пересечения домашними работниками государственных границ для целей выполнения своей работы. В статье 5 Приложения I и в статье 6 Приложения II Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах предусматривается, что трудовой договор является документом, который выдается трудовым мигрантам до их отъезда. Однако это обязательство применяется к тем государствам, которые имеют систему надзора за исполнением контрактов. В трудовом законодательстве Объединенной Республики Танзании предусматривается, что с работником должен заключаться письменный договор, если по условиям договора работа должна выполняться за пределами страны. В противном случае работодатель обязан предоставить в письменном виде конкретные сведения, касающиеся места работы и продолжительности рабочего времени, вознаграждения и метода его расчета, а также данные о пособиях или оплате натурой.² В ряде других стран меморандумы о взаимопонимании (МОВ) между направляющей и принимающей странами требуют составления письменных договоров. Например, в МОВ между Индонезией и Кувейтом об устройстве на работу индонезийцев в качестве домашних работников указывается, что условия договора найма должны быть четкими и

¹ Gugulethu Mbatha: "The Predicament of an African Woman: a Critique of Current Legislation Relating to Domestic Workers" (2003) 15 *S.A. Merc. L.J.* 407 at 410, 413.

² Статьи 14 и 15 Закона о занятости и трудовых отношениях 2004 г.

понятными. Индонезийское агентство по трудоустройству обязано обеспечивать полное и четкое объяснение условий лицу, нанимаемому в качестве домашнего работника, которое имеет право получить экземпляр подписанного договора до или в момент начала своей трудовой деятельности.

130. В соответствии с Соглашением между Филиппинами и Катаром относительно трудоустройства филиппинских работников, требуется не только составление индивидуального договора о работе по найму на арабском и английском языках и определение основных условий занятости согласно трудовому законодательству Катара (статья 6), но также требуется, чтобы в индивидуальном договоре о работе по найму подробно указывались обязанности работодателя в отношении проживания работника (статья 7). Договор, сертифицированный Министерством труда, должен быть проверен и заверен соответствующим посольством или консульством. Хотя текст договора найма на арабском языке имеет преимущественную силу (статья 9), работодатель не может вносить каких-либо изменений в договор, если эти изменения не улучшают условий работы в пользу работника (статья 8).

131. КЭПКР указал, что в связи со случаями мошенничества принимающие мигрантов страны должны играть более активную роль в осуществлении надзора за выдачей и использованием договоров о работе по найму.³

Типовые договоры

132. Ряд стран проявили дополнительную инициативу по составлению типового договора. В Перу типовый договор, подготовленный в качестве справочной информации и доступный в сети интернет, выполняет функцию руководящих указаний, уточняющих, например, что нормальная продолжительность рабочего дня не должна превышать восьми рабочих часов, оставляя лишь возможность указания конкретного времени начала и окончания работы.⁴ Во Франции типовый договор является приложением к Национальному коллективному соглашению и должен соответствовать его положениям. Типовой договор также предоставляет руководящие указания относительно условий занятости. Например, в договоре должны определяться как валовой базовый оклад, так и чистый оклад после соответствующих удержаний.⁵

133. Ряд принимающих стран подготовили стандартные договоры о работе по найму, сделав их в качестве обязательного условия для получения визы. В Гонконге (Китай) договор предоставляется Департаментом по вопросам иммиграции и в нем содержатся ссылки на трудовые нормы, содержащиеся в Законе о занятости, на применение которых домашние работники имеют право.

134. В Сингапуре стандартный договор о работе по найму между домашними работниками – иностранцами и работодателями, составленный аккредитованными агентствами Ассоциации агентств-нанимателей, служит нормативно-правовой основой, если в законодательстве отсутствуют ссылки на базовые нормы, применимые к домашним работникам. Например, относительно количества ежемесячных дней отдыха в статье 7 Первого приложения к Закону о найме иностранной рабочей силы, регулирующей условия предоставления разрешения на работу для работодателей, нанимающих иностранцев в качестве домашних работников, устанавливается, что «работодатель

³ МБТ: *Migrant workers*, Доклад III (Часть 1B), (Общий обзор), МКТ, 87-я сессия, Женева, 1999 г., п.143.

⁴ http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf.

⁵ В Швейцарии обязанность составления договора стандартной формы лежит на кантоне. В кантоне Женева также подготовлен типовый договор для работников, занятых на условиях полного и неполного рабочего времени во внутренней экономике, однако типовый договор в этом случае скорее имеет форму законодательного предписания, чем типового соглашения, которое стороны могут просто заполнить и подписать.

должен гарантировать, что работник не будет подвергаться плохому обращению, эксплуатации, умышленной изоляции или опасности. Это включает предоставление работнику достаточного времени для отдыха, а также дня(дней) отдыха в соответствии с условиями договора о работе по найму». Вместе с тем, в пункте 12 стандартного договора о работе по найму сторонам разрешается выбирать, будет ли домашний работник иметь один, два, три или четыре дня отдыха в месяц, и что неиспользованный день отдыха подлежит компенсации в денежной форме.

135. В Канаде (Квебеке) иностранные граждане получают выдаваемое Министерством иммиграции и культурных сообществ (МИКС) свидетельство о принятии для иммиграционных целей лишь в том случае, если эти лица отвечают определенным требованиям, включая подписание письменного договора о работе по найму с работодателем «на период работы по найму». МИКС оговаривает обязательное содержание договора. Кроме того, по итогам консультаций с ассоциациями, представляющими домашних работников, оно подготовило типовый договор о работе по найму по уходу за больными и инвалидами с проживанием по месту работы. В этом типовом договоре содержатся условия работы, которые должны быть согласованы до подписания свидетельства о принятии, и оговаривается, что работодатель должен следовать закону о трудовых нормах в том, что касается способа выплаты заработной платы, расчета продолжительности сверхурочной работы, а также перерывов для питания, официальных праздников, ежегодного отпуска, отпуска по семейным обстоятельствам, льгот и обращения за помощью. В пункте 12 уточняются договоренности относительно путевых расходов и определяется, что работодатель не имеет права удерживать какую-либо часть заработной платы работника для оплаты путевых расходов и что любые договорные условия, являющиеся худшими для работника по сравнению с нормами Закона, не имеют законной силы.

136. Типовые договоры, составляемые соответствующими государственными органами, могут помочь местным работодателям и работникам в формализации трудовых отношений в соответствии с надлежащими трудовыми нормами. Они могут также облегчить лежащее на сторонах административное бремя, что способствует обеспечению формализации домашнего труда. Ключевым фактором является то, что государственными органами должны разрабатываться типовые договоры в поддержку процесса признания основных прав человека и трудовых прав лиц, работающих домашними работниками.

Испытательные сроки

137. Испытательные сроки, применяемый, как правило, в отношении домашних работников, варьируются в широких пределах от самого короткого, составляющего одну неделю,⁶ до самого продолжительного, составляющего примерно 90 дней.⁷ Нормой в странах, в которых проводилось обследование, является срок продолжительностью 15–30 дней. Например, в Испании максимальный срок составляет 15 дней, в Колумбии в статье 77 2) Трудового кодекса также определен предполагаемый испытательный срок для домашних работников продолжительностью 15 дней, сокращение которого возможно при условии оформления в письменной форме. В Италии согласно Национальному коллективному соглашению и во Вьетнаме согласно Трудовому кодексу максимальный срок составляет 30 дней. Во Франции в статье 8 Национального коллективного соглашения предусматривается максимальный испытательный срок продолжительностью один месяц, хотя он может продлеваться при условии предупреждения работника в письменной форме до истечения первого испытательного

⁶ Австрия, ст. 13(4) Федерального закона о помощниках по дому и домашних работниках, 1962 г.

⁷ Португалия, статья 8 Декрета-закона No. 235/92 (90 дней).

срока. В статье 8 Коллективного соглашения Мали об условиях труда домашних работников также предусматривается однократно возобновляемый испытательный срок.

138. Испытательные сроки имеют более серьезные последствия для мигрантов, работающих домашними работниками по временным контрактам. В двусторонних МОВ о трудовых мигрантах, как правило, этот вопрос не затрагивается; он также не затрагивается в МОВ о домашних работниках между Индонезией и Малайзией и Индонезией и Кувейтом. Эти последствия рассматриваются в рамках обсуждения основных принципов и прав в сфере труда.

Вознаграждение

Минимальная заработная плата

139. Национальная практика в отношении минимальной заработной платы существенно различается в зависимости от страны и показывает, что установление фиксированной минимальной заработной платы, а также охрана заработной платы домашних работников являются сложной и исключительно важной задачей. Действительно, домашние работники по своей структуре зависят от того, в какой степени различные домашние хозяйства могут позволить себе иметь домашних работников – и это может объяснить обычно низкие уровни заработной платы, выплачиваемой домашним работникам, и относительную власть работодателей принудительно снижать размер заработной платы. Таким образом, для целей содействия обеспечению достойных условий труда исключительное значение имеет установление минимальной заработной платы и наличие законодательства, охраняющего заработную плату. Неравные возможности домашних работников по отстаиванию своих интересов и их обычная изолированность часто ослабляют их способность получить заработную плату в размере достаточного прожиточного минимума, не ниже уровня, сопоставимого с выполняемой ими работой и квалификацией, необходимой для выполнения такой работы. Кроме того, представление о том, что способность выполнять домашнюю работу является врожденной, может также обуславливать заниженную оценку различных навыков при установлении размера заработной платы.

140. В таблице IV.1 представлены положения о минимальной заработной плате в 66 государствах – членах МОТ.⁸ Они показывают, что практически две трети государств установили минимальную заработную плату для домашних работников.

141. КЭПКР подчеркнул, что «крайне важно не упустить основную цель системы установления минимальной заработной платы, которая заключается в оказании содействия искоренению нищеты и обеспечению достойного уровня жизни для работников и их семей».⁹ Для того чтобы труд в качестве домашних работников рассматривался как достойный труд, домашние хозяйства должны иметь желание и возможность выплачивать минимальную заработную плату, установленную для достижения этих целей.

142. КЭПКР подчеркнул также важность признания различных уровней квалификации для выполнения домашней работы с целью установления размеров вознаграждения, с тем чтобы не оценивать слишком низко выполняемую работу – об этом шла речь в связи с Конвенцией 100 в Главе II. Следует избегать гендерной дифференциации при разработке критериев установления размеров заработной платы.

⁸ Исследование проводилось в период с мая по сентябрь 2008 г. и охватывало законодательные нормы, принятые на национальном уровне.

⁹ КЭПКР: Индивидуальный комментарий, Уругвай, Конвенция 131, 2003 г.

Таблица IV.1. Охват/отсутствие домашних работников положениями о минимальном уровне заработной платы в разбивке по странам и регионам

Регион	Домашние работники, не охваченные положениями об охране минимальной заработной платы	Домашние работники, охваченные законодательством о минимальной заработной плате	Домашние работники, охваченные коллективными переговорами	Домашние работники, охваченные другими механизмами установления минимальной заработной платы
Промышленно развитые страны	Канада ^{а)} ; Дания; Финляндия; Япония; Швейцария ^{а)}	Бельгия; Франция; Ирландия; Нидерланды; Португалия; Испания; Соединенное Королевство; Соединенные Штаты ^{б)}	Австрия; Германия; Италия	
Центральная, Восточная и Юго-Восточная Европа	Хорватия	Болгария; Чешская Республика; Эстония; Румыния; Турция		
Содружество независимых государств (СНГ)		Казахстан, Республика Молдова, Российская Федерация		
Азия	Бангладеш; Камбоджа; Китай; Индия; ^{с)} Индонезия; Корея; Малайзия; Пакистан; Таиланд	Филиппины, Вьетнам		
Латинская Америка	Перу	Боливия; Бразилия; Чили; Колумбия; Коста-Рика; Гватемала; Мексика; ^{д)} Никарагуа; Панама; Парагвай	Уругвай ^{е)}	Аргентина ^{ф)}
Карибский бассейн		Тринидад и Тобаго	Барбадос	
Ближний Восток	Иордания; Ливан; Саудовская Аравия; Йемен	Израиль		
Африка	Египет; Мозамбик; Сенегал	Буркина-Фасо; Кот-д'Ивуар; Мали; Нигер; Южная Африка; Тунис; Зимбабве		

^{а)} В Канаде и Швейцарии на федеральном уровне не существует положения о минимальной заработной плате для домашних работников, но в ряде провинций Канады (Манитоба, Онтарио, Квебек) и в одном кантоне Швейцарии (Женева) установлены минимальные размеры заработной платы для домашних работников. ^{б)} Закон о справедливых трудовых нормах устанавливает федеральную ставку минимальной заработной платы для работников определенных профессий, включая домашних работников, но исключает «временных» работников, таких как приходящие няни, «компаньоны» для больных или лиц пожилого возраста. ^{с)} Центральное правительство устанавливает минимальный размер заработной платы для 45 профессий, в число которых не включены домашние работники. Вместе с тем, центральному и региональным правительствам разрешено устанавливать ставки минимальной заработной платы для других профессий. В штатах Карнатака, Керала, Андхра-Прадеш, Тамилнаду, Бихар, Раджастан установлены минимальные заработные платы для домашних работников. ^{д)} Существует определенная минимальная заработная плата для домашних работников, положение о которой должно вступить в силу, но процесс внедрения еще не завершен. ^{е)} В августе 2008 г. была создана комиссия по делам домашних работников. Ведутся переговоры об увеличении минимального уровня заработной платы для этой категории работников. МОТ наблюдает за ситуацией, чтобы узнать, было ли заключено и подписано какое-либо соглашение. ^{ф)} Министерство труда устанавливает минимальные ставки заработной платы для домашних работников, хотя для других категорий работников это является обязанностью трехстороннего органа – Совета по заработной плате.

143. Заслуживающий внимания пример в этом отношении подает Южная Африка, где с ноября 2002 года введены размеры минимальной заработной платы для 1 миллиона домашних работников. Статистические данные носят ограниченный характер, а аргументы этического характера в пользу достойной заработной платы, несомненно, являются более убедительными для домашних работников. Однако проведенное в 2005

году гендерно-дифференцированное исследование воздействия установления минимальной заработной платы на ситуацию в области занятости и на заработки домашних работников в Южной Африке показывает, что реальная почасовая зарплата, средние месячные заработки и общие заработки мужчин и женщин, работающих по найму домашними работниками, возросли после введения в действие положений о минимальной заработной плате. Вместе с тем, по состоянию на сентябрь 2004 года заработки около 58% домашних работников по-прежнему были ниже уровня, предусмотренного в положениях. Был отмечен статистически незначительный рост уровня занятости среди мужчин, в то время как суммарное количество часов работы в неделю и общий уровень занятости среди женщин упали. Минимальные зарплаты могли несколько снизить общий уровень бедности среди домашних работников.¹⁰

144. КЭПКР ведет активную деятельность, направленную на обеспечение включения домашних работников в сферу охвата программ в области охраны заработной платы и установления минимальной заработной платы. Например, что касается не охваченных профсоюзами рабочих мест в Белизе, то КЭПКР отметил, что размеры заработной платы определяются на основе индивидуального соглашения между работником и работодателем, а также посредством законодательно установленных положений об установлении заработной платы для определенных категорий работников, включая домашних работников. В Зимбабве Консультативный комитет по вопросам заработной платы и жалования определяет размеры заработной платы для работников тех профессий, которые не имеют возможности для ведения коллективных переговоров, включая домашних работников.¹¹

145. Как следует из таблицы IV.1 в тех странах, где существуют механизмы установления минимальной заработной платы для домашних работников, большая часть размеров заработной платы определяется государственными органами в одностороннем порядке.

146. КЭПКР стремился обеспечить, чтобы установление минимальной заработной платы производилось в соответствии с положениями пункта 2 статьи 4 Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) на основе проведения консультаций с соответствующими представительными организациями работников и работодателей. В 2008 году, следуя заключениям Комитета о путях перехода от практики определения правительством в одностороннем порядке минимальной заработной платы домашних работников к созданию механизма, обеспечивающего всесторонние консультации, Уругвай учредил новый трехсторонний совет по ведению переговоров об условиях занятости домашних работников, для которых была создана новая профессиональная группа (Группа 21). Создание указанной новой Комиссии по вопросам заработной платы было сопряжено с трудностями, поскольку невозможно было найти какую-либо представительную организацию работодателей, а существующая Национальная конфедерация домашних работников еще не зарегистрирована в качестве профессионального союза. Однако, в конечном итоге, эти препятствия были преодолены и Совет уже дважды проводил свои заседания в 2008 году (см. Главу VIII).

147. Какой бы ни был выбран механизм, упрощение процесса выплаты заработной платы, как уже поступил ряд государств-членов МОТ, может повысить уровень соответствия принципам государственного регулирования. В 2006 году Бразилия (см. вставку IV.1) в целях содействия формализации труда домашних работников и выплаты заработной платы объединила два механизма: 1) отчисления из суммы подоходного налога, связанные с выплатой пособий по социальному обеспечению от имени

¹⁰ Tom Hertz: *The effect of minimum wages on the employment and earnings of South Africa's domestic service workers*, Development Policy Research Unit Working Paper 05/99, октябрь 2005 г.

¹¹ КЭПКР: Прямой запрос, Зимбабве, Конвенция 100, 2008 г.

домашних работников в Национальный институт социального обеспечения (НИСО); и 2) упрощенные процедуры выплат по социальному обеспечению. Считалось, что формализация труда домашних работников и увеличение взносов в системы социального обеспечения компенсируют налоговые льготы для работодателей, однако, еще слишком рано собирать статистические данные о результатах этих экспериментов.

Вставка IV.1
Чек за пользование услугой

Важным изменением вперед в ряде стран стало введение «чека за пользование услугой». Эта система упрощает расчет обязательных отчислений по заработной плате. Она может помочь при оплате услуг, оказываемых такими работниками, как например уборщики, на нерегулярной основе нескольким различным работодателям. Данная практика разработана в целях содействия переходу от неформальных отношений к полной формализации частично путем сокращения транзакционных издержек для работодателей и работников.

Чек за пользование услугой был введен во Франции с 21 декабря 1993 года, и его заменил универсальный чек за пользование услугой (CESU), введенный в соответствии с Законом № 2005-841 от 26 июля 2005 года. CESU позволяет работодателям в метрополии Франции оплачивать целый ряд услуг, оказываемых домашним работником, а также выплачивать вознаграждение работнику, осуществляя при этом необходимые платежи по социальному обеспечению. Чек может использоваться как для оплаты временного, так и постоянного домашнего труда.

С 2004 года в кантоне Женева была также введена система чеков за пользование услугой, с помощью которой социальные службы рассчитывают затраты по социальному обеспечению на основе заработной платы, выплачиваемой домашнему работнику, и которая позволяет работодателю декларировать заработную плату путем оплаты работнику специальных чеков.

В Австрии Закон о чеках за оказание услуг в домашнем хозяйстве регулирует трудовые отношения при предоставлении частными лицами определенной типовой услуги в домашнем хозяйстве, при условии, что платеж в течение месяца не превышает предельного порогового уровня. Чек должен соответствовать размеру согласованной почасовой оплаты. К этому трудовому правоотношению применяются положения о минимальной заработной плате.

В Канаде (Квебек) в 1998 году для пожилых людей и инвалидов, которые нуждались в услугах по уходу и ведению домашнего хозяйства, была введена несколько иная версия чека за пользование услугой. Этот механизм вводит устанавливаемый правительством провинции фиксированный размер заработной платы, которая выплачивается за услугу. В то же время, поскольку данный механизм обеспечивает упрощенную структуру платежей, он передает ответственность за оказание простых услуг от государственных социальных служб отдельным пожилым людям или инвалидам, которые, в свою очередь, становятся работодателями.

Оплата труда натурой

148. Во многих частях мира оплата труда натурой (предоставление жилья и питания) традиционно считалась одной из форм выплаты заработной платы домашним работникам. Хотя имеются фактические данные о том, что оплата натурой может помочь некоторым домашним работникам легче преодолевать экономический кризис, в отношении таких работников возможны серьезные злоупотребления. В рамках модели занятости, направленной на оказание содействия независимости домашних работников, и обеспечение того, чтобы заработная плата домашних работников была достаточной для содержания себя и своей семьи, практика оплаты труда натурой должна быть тщательно проанализирована, с тем чтобы оплата труда натурой, если таковая разрешена по закону, не нарушала положений о минимальной заработной плате.

149. В статье 4 1) Конвенции 1949 года об охране заработной платы (95) признается, что «Законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут

разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной». В Конвенции требуется принятие соответствующих мер для обеспечения того, чтобы такие пособия соответствовали личному потреблению работника и его семьи и приносили ему пользу, а также чтобы стоимость этих пособий была справедливой и разумной.

150. Некоторые страны учитывают необходимость регулирования в целях недопущения злоупотреблений при оплате труда натурой (см. таблицу IV.2).

Таблица IV.2. Оплата натурой труда домашних работников в разбивке по странам и регионам

Регион	Оплата труда натурой запрещена	Оплата труда натурой до 25% от суммы вознаграждения	Оплата труда натурой до 50% от суммы вознаграждения
Промышленно развитые страны	Австрия; ^{a)} Канада (Квебек)		Испания
Центральная и Восточная Европа	Чешская Республика ^{a)}		
Содружество независимых государств (СНГ)	Республика Молдова	Российская Федерация	
Азия			
Латинская Америка	Боливия; Бразилия ^{b)}	Чили; Уругвай	Коста-Рика; Мексика; Никарагуа; Панама; Парагвай ^{c)}
Карибский бассейн			
Ближний Восток			
Африка	Кот-д'Ивуар ^{d)}	Южная Африка	

^{a)} Оплата натурой может осуществляться, только если заработная плата выше минимальной заработной платы на величину, превышающую размер минимальной заработной платы. ^{b)} Кроме случаев, когда домашние работники не остаются по месту выполнения работы по найму. ^{c)} Стоимость предоставляемого питания и проживания считается равной 60% минимальной заработной платы и может вычитаться из заработной платы. ^{d)} Работникам должна выплачиваться заработная плата, и они могут отказаться даже от частичной оплаты труда натурой.

Регулярная выплата заработной платы

151. Регулярность выплаты – это вопрос, представляющий особую важность, учитывая описанные в Главе I социальные условия. В Конвенции 1949 года об охране заработной платы (95) предусматривается, что «заработная плата должна выплачиваться регулярно»; а согласно соответствующей ей Рекомендации 85, заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц для работников с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы, и не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления.

152. Некоторые государства-члены МОТ ввели законодательные положения, предусматривающие, что оплата труда работников должна осуществляться регулярно. Согласно статье 32.3 Трудового кодекса Кот-д'Ивуара заработная плата должна выплачиваться через регулярные интервалы, которые не могут превышать 15 дней. В Буркина-Фасо в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса ежемесячные выплаты должны производиться своевременно в течение восьми дней до окончания месяца. В Малайзии в разделах 18 и 19 Закона о занятости от 1955 года, применяемого к домашним работникам, предусматривается, что в договоре должен быть указан период, за который начисляется заработная плата и который не превышает одного месяца, и что выплаты домашним работникам, размер которых ниже предусмотренных законом отчислений, должны быть получены не позже чем через шесть дней после истечения указанного

периода. В некоторых МОВ также предусматривается регулярность выплат.¹² Однако, по поступающим сообщениям, широко распространенными являются проблемы задолженности по заработной плате (см. Главу II).

Последствия предоставления жилья нанимателем

153. Вопрос предоставления жилья является центральным в рамках отношений в сфере домашнего труда, в той чисти, что рабочим местом очень часто является дом, где проживает работник. Как ничто другие, отношения зависимости, складывающиеся в результате проживания в доме работодателя, требуют нормативного регулирования. В данном разделе проводится обзор ситуации в государствах-членах по трем аспектам такого проживания, обусловливаемым договоренностями о проживании. Первый аспект состоит в том, следует ли рассматривать обеспечение жильем и питанием как форму оплаты труда натурой для домашних работников или как нечто присущее характеру домашнего труда, что что домашнему работнику необходимо платить. Второй аспект касается условий проживания и качества предоставляемого питания. Третий аспект охватывает специфику домашнего труда и поднимает вопросы заработной платы и рабочего времени. Как будет показано ниже, некоторые государства-члены сталкиваются со значительными трудностями при решении этих вопросов.

Оплата труда натурой

154. Как отмечалось ранее, наметилась тенденция считать жилье и питание формой оплаты труда натурой, в соответствии с которой плата за проживание и питание домашних работников вычитается из их заработка. Примером такого подхода может служить Ирландия (статья 5.7 Свода практических правил), в которой устанавливается величина поденных и понедельных вычетов за полный пансион и жилье, только за полный пансион и только за жилье. Такая система принята также в Уругвае, и в статье 11 Декрета Министерства труда и социальной защиты от 25 июня 2007 года, разработанного в соответствии с Законом 18.065 от 27 ноября 2006 года, указывается, что домашние работники, проживающие по месту службы, имеют право на питание и жилье, в результате чего работодателям разрешается вычитать 20% минимальной заработной платы для оплаты питания и жилья (или 10%, если предоставляется только питание).

155. Хотя могут существовать причины практического характера для проведения такой политики, договоренности о проживании по месту работы, как правило, оказываются весьма выгодными для работодателей с семейными обязанностями. Кроме того, в ряде стран, принимающих механизмы найма мигрантов в качестве домашних работников, действует правовое положение, согласно которому домашний работник должен проживать по месту жительства своего работодателя.¹³ Традиционные взгляды на домашнее хозяйство и физическое соседство превращают некоторые хорошо теоретически обоснованные акты о рабочем времени в положения, которые являются трудно-применимыми на практике.

¹² См. пункт A.iv (ежемесячная заработная плата) Приложения А к МОВ между Индонезией и Малайзией.

¹³ Канада: «Программа для лиц, осуществляющих уход с проживанием по месту службы» (Live-in Caregiver Program); *IP 04 Processing Live-in Caregivers*, Дополнение D «Важная информация для лиц, осуществляющих уход с проживанием», в котором домашним работникам сообщается, что они «должны проживать в доме своего работодателя, в противном случае они не могут продолжать работу в рамках Программы для лиц, осуществляющих уход, с проживанием, и не могут обращаться с просьбой о разрешении постоянного местожительства». См. также Гонконг (Китай): Статья 3 *Стандартного договора о работе по найму и Руководство по найму домашних помощников, проживающих за границей* (ID 969).

156. Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для работников (115) отражает четко выраженное среди государств-членов предпочтение относительно того, что договоренности о проживании и о предоставлении работы должны быть раздельными. В пункте 2 статьи 12 указывается, что «в общем нежелательно, чтобы работодатели непосредственно предоставляли жилища своим работникам» за исключением тех случаев, когда это необходимо. Одним таким примером, где этом могло бы потребоваться, является случай, когда «характер работы работника требует, чтобы он мог явиться по срочному вызову». Однако ссылка на это исключение означает признание того, что требование проживания не оправдывается выгодой для работника, а, скорее, является выгодой для работодателя. Иными словами, домашний работник, от которого требуют проживать по месту работы, по крайней мере, на основе дежурств, должен получать оплату за это время в соответствии с этим положением.

157. Этот сдвиг в политике отражен в законодательствах ряда государств-членов МОТ. Согласно Закону 11.324 от 19 июля 2006 года, положение, разрешавшее бразильским работодателям вычитать 25% заработной платы за жилье и питание, было заменено запретом производить вычеты за жилье, питание и предметы личной гигиены, используемые домашними работниками на своем рабочем месте. В Канаде (Квебек) статья 51 Закона о трудовых нормах предписывает, что правительство может устанавливать максимальные размеры оплаты за жилье и питание. Однако в 1997 году была добавлена статья 51.0.1, с тем чтобы указать, что, несмотря на положения Раздела 51, работодатель не может требовать оплаты жилья и питания домашним работником, который проживает или принимает пищу по местожительству работодателя. Во Франции Статья 6 Национального коллективного соглашения (НКС) предусматривает, что если к работнику предъявляется требование проживания по местожительству работодателя, то плата за жилье не может вычитаться из его чистого оклада. В ином случае, согласно статье 20 Соглашения, жилье может рассматриваться как форма оплаты труда натурой в соответствии с минимальной ставкой, установленной объединенным комитетом, который проводит переговоры по вопросам заработной платы и жалования в этом секторе, но при указанном в контракте предельном уровне максимальной ставки, который должен устанавливаться, где это обосновано.

Регулирование условий проживания

158. В большинстве стран, в которых решаются вопросы качества и характера жилья, требуется, чтобы домашний работник получал отдельную комнату для личного пользования и постоянное достаточное и доброкачественное питание.

159. В некоторых случаях существуют договорные соглашения (например, пункт 9 Стандартного договора о работе по найму между иностранным домашним работником и работодателем, разработанного аккредитованными агентствами Ассоциации агентств Сингапура по трудоустройству), которые, требуя обеспечения возможностей для «частной жизни в разумном объеме», разрешают работодателю определять, будет ли домашний работник проживать в одном помещении с ребенком или детьми или в отдельной комнате.

160. В Уругвае, согласно статье 11 Указа MTSS от 25 июня 2007 года, жилье должно быть отдельным, меблированным и отвечать требованиям гигиены. Питание должно быть качественным и предоставляться в достаточном количестве и включать, как минимум, завтрак, обед и ужин в соответствии с привычками и режимом, принятыми в данном домашнем хозяйстве. В Боливии домашние работники имеют право на помещение для проживания, которое является пригодным и отвечает требованиям гигиены и имеет доступ в ванную комнату или душевую для целей личной гигиены. В соответствии с пунктом b) статьи 21 Закона о домашних работниках от 3 апреля 2003 года домашний работник также имеет право на питание, аналогичное тому, которое имеет работодатель. В статье 34 национального коллективного соглашения Италии

предусматривается, что пища должна обеспечивать качественное и безопасное для здоровья питание, а ж Жилье не должно унижать достоинство и нарушать личную жизнь работника.

161. В Ирландии в пункте 5.2.2 Свода практически правил предусматривается, что наниматель предоставляет отдельное безопасное помещение с постелью. В Квебеке (Канада) работодатели должны обеспечивать достойные условия проживания, предоставляя питание и отдельное помещение, надлежащим образом меблированное, отапливаемое, вентилируемое и оборудованное работающим замком и задвижкой. Работодатели должны также предоставлять домашним работникам ключ от дома. Эти требования включены в обязательные условия типового контракта.

162. Во Франции положение о предоставлении жилья рассматривается как дополнение к договору о работе по найму. Статья 21 НКС требует от работодателя обеспечивать «достойное» жилье, что означает наличие окна и надлежащего освещения, соответствующие отопление и санузел или доступ к общей системе канализации. От работника требуется содержать помещение в хорошем состоянии. От работодателя требуется также обеспечивать предоставление доброкачественного и достаточного по объему питания.

163. В Гонконге (Китай), в пункте 3.В. Перечня обязанностей в отношении жилья и условий домашнего труда, являющегося приложением к стандартному договору о работе по найму, указано, что если домашние работники не обеспечиваются бесплатно освещением и водоснабжением, санитарно-гигиеническими помещениями, постелью, шерстяными или стегаными одеялами, подушками и шкафом для одежды, то подаваемая работодателем заявка на въездную визу, как правило, не удовлетворяется. В пункте 3.А. требуется, чтобы работодатель определил, какие удобства будут предоставлены домашнему работнику, и указывается, что, несмотря на относительно небольшую среднюю площадь квартир в Гонконге (Китай), работодатель «должен предоставлять домашнему помощнику пригодное жилье и обеспечивать частную жизнь в разумном объеме». И хотя в этом Перечне указано, что неприемлемо требовать от домашнего работника проживания в одном помещении с совершеннолетним лицом противоположного пола, он допускает возможность проживания домашнего работника в одном помещении с одним ребенком или несколькими детьми.

164. В Южной Африке в разделе 8 Отраслевого постановления 7 указывается, что вычеты за комнату или иное жилье, предоставляемое работодателем домашнему работнику, не должны превышать 10% от заработной платы, если жилье защищено от погодных воздействий и в целом содержится в хорошем состоянии, имеет, по крайней мере, одно окно и запираемую на замок дверь, оборудовано туалетом, ванной или душем или имеет доступ в ванную комнату.

165. В Швейцарии в пункте а 1) статьи 328 Гражданского кодекса и в статье 17 типового договора о работе по найму предусматривается, что предоставляемое домашним работникам питание должно быть доброкачественным и достаточного объема. В статье 17 типового договора также указывается, что нанятый на условиях полной занятости работник, жилье которому предоставляет работодатель, имеет право на отдельное, запираемое на ключ помещение, хорошо освещенное (как солнечным, так и искусственным светом), хорошо отапливаемое и обставленное необходимой мебелью.

Специальное регулирование законов о рабочем времени в отношении домашних работников, проживающих по месту работы

166. Происходит фактическое размывание границ между работой и домом, когда домашние работники «проживают по месту работы», что может подорвать ключевую цель законов о рабочем времени, заключающуюся в сокращении удлиненного

рабочего дня. Зачастую от домашнего работника требуется быть готовым к работе в течение длительных периодов времени или даже постоянно. Проведенное в Испании обследование показывает, что ряд работодателей рассматривают домашних работников с проживанием по месту работы, как готовых к работе в любой момент времени.¹⁴ Исследование в Нидерландах показало, что часто домашние работники с проживанием по месту работы из числа мигрантов вызываются на работу в любое время и зачастую работодатель отменяет или меняет их согласованные выходные дни.¹⁵ По сообщениям, в Кувейте определенные группы, включая поваров, водителей, личную охрану и горничных, работают в среднем 78-100 часов в неделю.¹⁶ В большинстве обследованных национальных режимов данная проблема всесторонне не рассматривается, хотя были приложены определенные усилия, чтобы установить баланс между требованиями к работе в доме и продолжительностью рабочего времени домашних работников, соответствующей международными нормам.

167. Этот вопрос также является предметом всестороннего обсуждения и анализа. Например, Директива о рабочем времени 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета Европы от 4 ноября 2003 года (ранее Директива Совета 93/104) в настоящее время допускает отступления для «работников в семье ... в том, что касается ежедневного отдыха, перерывов, еженедельных периодов отдыха, максимальной продолжительности рабочей недели, ежегодного отпуска, аспектов работы в ночное время, сменной работы и режимов работы ..., когда в силу особых характеристик рассматриваемой деятельности продолжительность рабочего времени не измеряется и/или не устанавливается предварительно или она может быть определена самими работниками», с должным учетом принципов Международной организации труда в отношении организации рабочего времени, включая принципы, касающиеся работы в ночное время [и] ... общие принципы безопасности и гигиены труда работников». Европейский суд уделил особое внимание качественному различию между требованием к работнику быть «постоянно доступным, но не присутствующим» (т.е. быть в резерве) и требованием быть «доступным для своего работодателя, находясь в определенном работодателем месте в течение всего периода дежурства по вызову» с тем, чтобы обеспечить предсказуемый и достаточный отдых для работника.

168. В Израиле Национальный суд по трудовым вопросам рассмотрел вопрос о рабочем времени и оплате за сверхурочную работу. Закон о рабочем времени и периодах отдыха 1951 года лишь частично применялся к домашним работникам, проживающим по месту работы, при этом выражалось беспокойство в отношении того, что механическое применение закона о рабочем времени к случаям домашнего труда окажется не только невозможным, но и необоснованным. В судебном решении, принятом большинством голосов, Суд постановил, что проживающий по месту работы работник имеет право на дополнительную компенсацию за удлиненное рабочее время. Хотя достоинством решения Суда явилось признание сверхурочной работы для домашних работников, была выражена обеспокоенность по поводу того, что смягчение режима применения положений о сверхурочной работе для домашних работников отвечает интересам работодателя, а не работника.¹⁷

169. Во Франции, в соответствии со статьями 3 и 6 НКС, работники, которые должны оставаться рядом с больным ночью и быть готовыми к работе в любой момент времени, не определяя порядок лечения, составляют отдельную профессиональную

¹⁴ E. G. Rodriguez: The “hidden side” of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy, *Frontiers*/2007/Vol. 28, № 3, 2007 г.

¹⁵ Gallotti, *op. cit.* стр. 48.

¹⁶ МБТ: *Gender and migration in Arab States, The case of domestic workers* (Бейрут, июнь 2004 г.), стр. 52-53.

¹⁷ Mundlak and Shamir, *op.cit.*

категорию. Их время работы в этом случае ограничивается, поскольку данный труд не рассматривается как соответствующий труду на условиях полной занятости в дневное время.

170. В противоположность этому, в статье 3 НКС вводится понятие «внеслужебного времени», в течение которого, однако, ожидается, что работник готов к работе, если возникнет необходимость, например когда домашний работник принимает на себя ответственность за детей, пожилых лиц или инвалидов. Эти часы оплачиваются по ставке, составляющей две трети от почасовой ставки за фактически отработанное время. Допуская, что это количество часов может в значительной степени варьироваться в зависимости от обстоятельств, НК точно определяет, что считается «фактической работой». Например, фактической работой для присматривающего за детьми работника, не имеющего никакой профессиональной квалификации, считается приготовление пищи, уборка, одевание детей, прогулка с детьми и выполнение комплекса других задач семейного характера. Работники, вызываемые для обеспечения дежурства в ночное время, сравнимого с работой в дневное время, должны получать компенсацию в размере не менее 1/6 от стандартного оклада работника, получаемого за время фактической работы (статья 6 НКС). Если требуется вызывать работника несколько раз в течение каждой ночи, все эти часы рассматриваются как часы дежурства по вызову, вследствие чего вознаграждение за них составляет 2/3 обычной ставки. Если ситуация становится скорее постоянной, чем временной, то должен быть пересмотрен контракт о работе по найму.

171. Применяемый во Франции подход является одной из наиболее продуманных попыток применения договора о работе по найму с учетом специфики отношений в сфере домашнего труда и усиливает его таким образом, чтобы предотвращать злоупотребления. В рамках этого подхода признается, что без таких норм труд домашних работников может стать нескончаемым процессом (как для родителей маленьких детей) и с бесконечными заданиями и ограниченными возможностями для отдыха. Вместе с тем, исключительно важно не допускать ситуации, при которой «фактическим» временем считается только то время, в течение которого домашний работник является «продуктивным».¹⁸

172. Законодательство Австралии имеет ряд аналогичных, но менее детальных положений. Согласно статье 5 Федерального закона о помощниках по дому и домашней прислуге, домашние работники, проживающие по месту службы, должны иметь 10-часовой период отдыха, охватывающий время с 9 часов вечера до 6 часов утра. Это положение является менее выгодным по сравнению с положением о 13-часовом периоде отдыха для работников без проживания по месту работы, однако оно имеет преимущество в том, что ночное время сохраняется для сна. По взаимному согласию, могут согласовываться изменения в установленном периоде отдыха в случае наличия маленьких детей (до трех лет) или инвалидов, требующих постоянного присмотра, который иначе не может быть обеспечен. Кроме того, в законодательстве четко определяется, что общее число периодов отдыха сокращению не подлежит. Также применяются другие нормы для домашних работников, например, предельная продолжительность рабочей недели не может быть превышена более чем на 18 часов в течение двухнедельного периода, а общая продолжительность периодов отдыха в течение того же учетного периода должна соответствовать общеприменимым нормам.

173. Другие системы регулируют время дежурства по вызову, обеспечивая, чтобы оно было ограниченным и надлежащим образом компенсировалось. В Отраслевом постановлении 7 Южной Африки определяется, что время между 8 часами вечера и 6 часами утра может рассматриваться как время нахождения в резерве, когда домашний работник

¹⁸ Blackett, *op. cit.* стр. 19.

должен находиться на рабочем месте и ему разрешается отдыхать или спать, но он должен быть готов приступить к работе, если в этом возникнет необходимость. Положения содержат комплекс защитных мер для таких работников. В статье 14 указывается, что работодатель может требовать от домашнего работника находиться в резерве, если это согласовано в письменной форме и если домашнему работнику предоставляется компенсация в форме вознаграждения за резервную смену. Работодатель не может просить домашнего работника находиться в резерве чаще, чем пять раз в месяц или 50 раз в год. Кроме того, работодатель может ожидать от домашнего работника выполнения только той работы, которая должна быть сделана незамедлительно. Если время работы в течение периода нахождения в резерве превышает три часа, то работодатель должен оплатить все рабочее время домашнего работника сверх этих трех часов по ставке оплаты сверхурочной работы, действующей для данного работника, или предоставить ему свободное время вместо оплаты сверхурочной работы.

Продолжительность рабочего времени

174. В отношении домашних работников, особенно проживающих по месту работы, часто действуют договоренности о продолжительности рабочего времени, которые могут иметь отрицательные последствия для здоровья работников. Ограничения в отношении продолжительности рабочего времени и предоставление достаточных периодов отдыха являются важными факторами для охраны здоровья и безопасности работников, а также для обеспечения того, что они будут иметь достаточно времени, которое смогут посвятить своей семье, а также другим обязанностям и занятиям. Эти элементы регулирования рабочего времени включены в международные нормы и содержатся в законодательстве о домашнем труде большинства стран. Что касается, например, продолжительности рабочей недели, то в Уставе МОТ и в ее первой норме, Конвенции 1919 года о рабочем времени в промышленности (1), определено, что 48 часов является приемлемым пределом нормальной продолжительности рабочей недели.¹⁹ В период депрессии 30-х годов был принят новый международный акт о продолжительности рабочего времени, Конвенция 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе (47), в которой был введен предел, принятый, в конечном счете, в качестве концепции МОТ о приемлемой продолжительности рабочего времени.²⁰ Эти две международные трудовые нормы определяли правовое поле 20-го века, в течение которого наблюдалось постепенное сокращение стандартной продолжительности рабочего времени до 40-часовой рабочей недели.²¹

175. Защитные меры в отношении работников, работающих в ночное время, также являются элементом большинства положений о рабочем времени. В статье 8 Конвенции 171 предусматривается, что «компенсации работникам, работающим в ночное время, касающиеся продолжительности рабочего времени, оплаты труда и аналогичных льгот, должны учитывать особенности ночного труда», а в Рекомендации 1990 года о ночном труде (178) предлагается, что нормальная продолжительность рабочего времени для работников, работающих в ночное время, не должна превышать восьми часов, а также не должна превышать среднюю продолжительность рабочего времени работников, выполняющих такую же работу в дневное время. В национальных законодательствах также прослеживается тенденция к введению обязательных ограничений конкретных предельных значений в отношении работы, выполняемой в ночное время,

¹⁹ К вопросу о разработке международных норм рабочего времени см. Murray: *Transnational labour regulation: the ILO and EC compared* (The Hague: Kluwer Law International), 2001 г.

²⁰ Положение о 40-часовой рабочей неделе было усилено в начале 1960-х годов, когда в Рекомендации 1962 года о сокращении продолжительного рабочего времени (116) она была определена как «социальная норма, которую следует осуществлять, если это необходимо по этапам».

²¹ МБТ: *Working conditions laws 2006-2007: a global review* (Женева, 2008 г.), стр. 9. В настоящее время более 40% стран ввели ограничение в 40 и менее часов.

которые приобретают более жесткий характер по сравнению с ограничениями на работу в дневное время. Также требуется, чтобы была определена продолжительность периодов отдыха. Основой этого являются нормы еженедельного отдыха, которые позволяют работникам иметь еженедельно один или более дней для проведения времени со своими семьями и друзьями, например, для отправления религиозных обрядов или проведения досуга. На международном уровне такие еженедельные периоды отдыха требуются в соответствии с Конвенцией 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности (14) и Конвенцией 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (106), причем в обеих конвенциях содержится требование о минимальном 24-часовом непрерывном периоде отдыха, предоставляемом в течение каждых семи дней, в не имеющей обязательной силы Рекомендации 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (103) рекомендуется 36-часовой период отдыха.

Охват домашних работников универсальными нормами

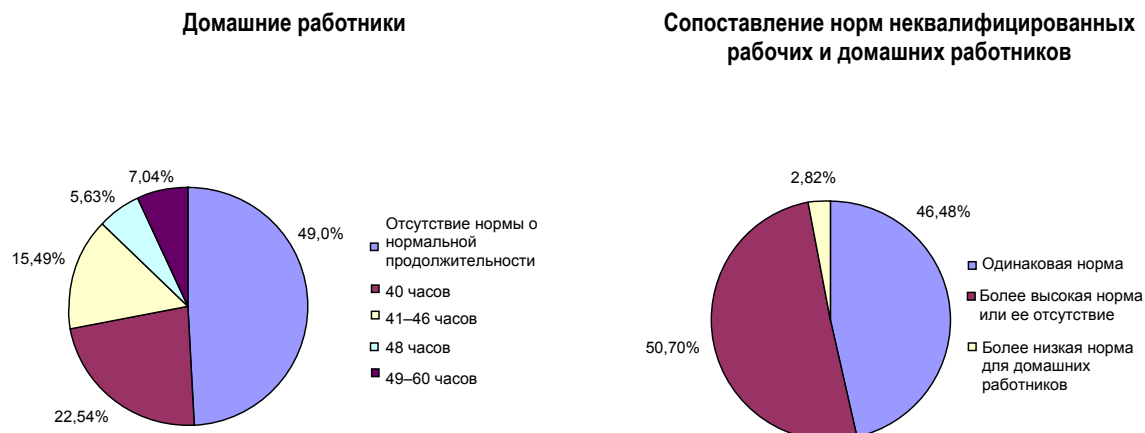
176. В данном разделе исследуется, в какой степени домашние работники охвачены общеприменимыми нормами и сравниваются режимы, принятые в отношении домашних работников в 71 стране.²² В нем уделяется особое внимание трем аспектам режима рабочего времени: продолжительности рабочей недели, продолжительности работы в ночное время и еженедельным периодам отдыха. Цель данного раздела заключается в том, чтобы, во-первых, сопоставить режимы рабочего времени домашних работников в странах и регионах во всем мире, и, во-вторых, сравнить правовые режимы домашних работников и общепринятые правовые нормы. Ожидается, что таким способом можно будет определить, в какой степени режим рабочего времени домашних работников отражает режим, применяемый в отношении «массовой» рабочей силы, или отличается от него.

Нормальная продолжительность рабочего времени

177. Почти в половине обследованных стран не установлено обязательного ограничения продолжительности рабочего времени для домашних работников. В странах, где такое ограничение установлено, наиболее распространенной является норма, составляющая 40 часов, которая действует чуть более, чем в 20% стран. Примерно 15% стран ввели промежуточную предельную норму (41-47 часов); четыре страны установили предельный уровень в 48 часов; и в пяти странах определен предел, превышающий 48 часов.

²² Аргентина, Австрия, Бангладеш, Барбадос, Бельгия, Боливия, Бразилия, Болгария, Буркина-Фасо, Камбоджа, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Хорватия, Чешская Республика, Дания, Египет, Эстония, Эфиопия, Финляндия, Франция, Германия, Гватемала, Индия, Индонезия, Иран, Ирландия, Израиль, Италия, Япония, Иордания, Казахстан, Кения, Республика Корея, Латвия, Ливан, Малайзия, Мали, Мексика, Республика Молдова, Мозамбик, Намибия, Нидерланды, Никарагуа, Нигер, Пакистан, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Португалия, Румыния, Российская Федерация, Саудовская Аравия, Сенегал, Южная Африка, Испания, Шри-Ланка, Швейцария, Танзания (материк), Таиланд, Тринидад и Тобаго, Тунис, Турция, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты, Уругвай, Вьетнам, Йемен, Зимбабве. Исследование проводилось в период с мая по сентябрь 2008 г. и охватывало законодательные нормы, принятые на национальном уровне.

Диаграмма IV.1. Максимальная узаконенная продолжительность рабочей недели в обследованных странах (в %)

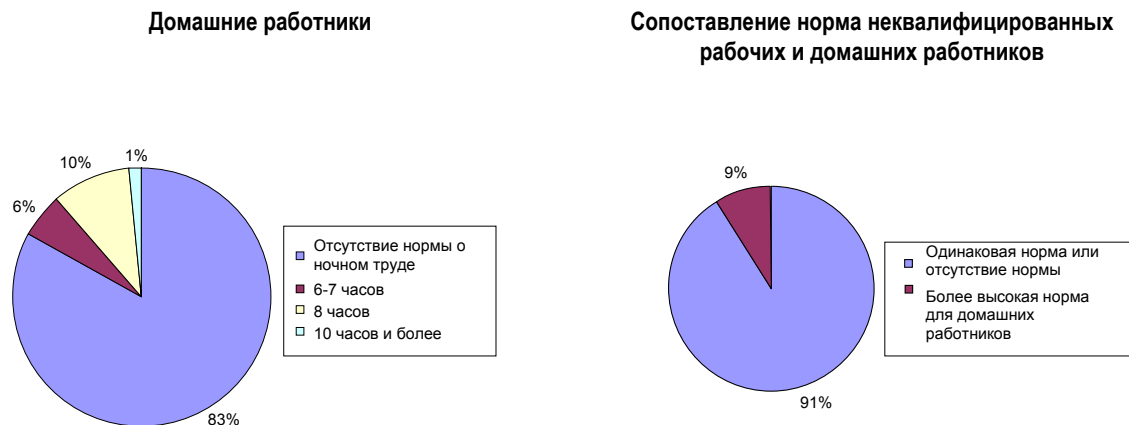


Как видно из диаграммы IV.1, существует также значительная разница между общеприменимыми нормами продолжительности рабочего времени и нормами, применимыми к домашним работникам. В глобальном масштабе, в отношении многих домашних работников действуют более низкие нормы защиты по сравнению с нормами, применяемыми к неквалифицированной рабочей силе. В половине стран домашним работникам разрешается работать больше времени, чем другим работникам, хотя чуть более, чем в 45% стран введен одинаковый предельный уровень для всех работников, а в небольшом числе стран для домашних работников установлен меньший предел или таковой предел вообще отсутствует.

Ночной труд

178. Что касается ночного труда, то в подавляющем большинстве стран к домашним работникам применяется тот же режим, что и к другим работникам, выполняющим работу в ночное время. Как видно из диаграммы IV.2, в значительном большинстве стран (83%) не установлен какой-либо конкретный предел, а в большей части остальных стран установлены пределы в 8 часов.

Диаграмма IV.2. Максимальная узаконенная продолжительность работы в ночное время за день в обследованных странах (в %)



Периоды еженедельного отдыха

179. Как видно из диаграммы IV.3, почти 60% обследованных стран ввели периоды отдыха для домашних работников. Наиболее общим требованием является предоставление одного дня отдыха, что составляет правовую норму немногим более, чем в 36% стран. В 14% остальных стран обеспечивается еженедельный период отдыха продолжительностью 1,5 дня, а в 8% стран обязательным является период продолжительностью 2 дня.

Диаграмма IV.3. Минимальные еженедельные периоды отдыха в обследованных странах (в %)



180. В большинстве стран домашние работники имеют право на такой же по продолжительности еженедельный отдых, что и другие работники. В 38% стран эти работники имеют право на меньший по продолжительности отдых или полностью лишены этого права, и только в весьма незначительном числе стран для домашних работников предусматривается более длительный период отдыха.

181. Одним из элементов законодательных мер является назначение конкретного дня, как правило воскресенья или пятницы, в качестве еженедельного дня отдыха. Однако эти нормы могут не распространяться на домашнюю рабочую силу. Из двух третей числа стран, в которых определяется конкретный день в качестве общеприменимого дня отдыха, более чем в 10% не введено требование о праве домашних работников на еженедельный отдых в тот же день. Преимущество такого подхода заключается в том, что он может влиять на общество, формируя ожидания в отношении того, что домашние работники не работают в этот день недели, и что они отчетливо осознают, что они должны присутствовать на рабочем месте в то время, когда работающие по соседству домашние работники могут уйти. В обществах, где домашний труд в значительной степени является частью неформальной экономики, эта мера стандартизации может иметь существенные последствия.

Обеспечение личной независимости домашних работников

182. Тот факт, что существует необходимость в регулировании вопросов, связанных с обеспечением личной независимости домашних работников, особенно из числа трудовых мигрантов, является признаком наличия потенциальных злоупотреблений в рамках трудового правоотношения. В МОВ между Индонезией и Кувейтом, например, предусматривается, что работодатель разрешает домашнему работнику общение с

членами семьи и друзьями, находящимися в обеих странах, а также в посольстве Индонезии. В пункте (А) ix) статьи 11 МОВ далее указывается, что в особых случаях работнику разрешается посещать семью, друзей и посольство Индонезии. Существование такого положения свидетельствует о том, что домашний работник, как правило, не распоряжается собственным временем.

183. В несколько нечетком нормативном положении в Ирландии (статья 1 Свода практических правил) предусматривается, что «работодатель поощряет работника к занятию личными делами»; в этом Положении, по крайней мере, признается, что домашний работник должен иметь личную жизнь.

184. Также в Ирландии работодатель, согласно статье 5.2.1 Свода практических правил, должен «уважать достоинство и неприкосновенность частной жизни» работника и должен «принимать все необходимые меры для защиты достоинства и неприкосновенности личной жизни работника, работающего в доме». В этом положении разрешается проводить обыски, только если это предусмотрено в письменном документе, определяющем сроки и условия найма, и требуется, чтобы в любом случае обыски «проводились в исключительных случаях и в присутствии работника»; при этом работодатель не имеет права читать личную почту работника или прослушивать личные разговоры работника по телефону.

Основополагающее право домашних работников на равенство и на недискриминацию

185. Как отмечалось выше, домашние работники уязвимы к различным формам дискриминации, в частности, в отношении их условий труда. Некоторые законодательные инициативы предусматривают исключения для домашних работников из законодательства по обеспечению равенства. КЭПКР счел, что такие изъятия или исключения противоречат положениям Конвенции 111. В Австралии, например, некоторые положения предусматривают конкретные, бланкетные исключения, допускающие дискриминацию в отношении домашних работников. Например, в Законе 1995 года о равных возможностях (штат Виктория) предусматривается, что работодатель может проявлять дискриминационное отношение при определении лиц, которые должны быть наняты для выполнения услуг бытового и личного характера в доме какого-либо лица.

186. В законодательстве некоторых стран в области прав человека могут допускаться получившие узкое определение исключения, например в случае аренды частной жилой площади. Большинство государств-членов не санкционируют такой вид дискриминации при предоставлении услуг по уходу на дому, финансируемых государственными агентствами. Теперь, когда обследованные государства-члены приняли государственную политику, разрешающую частным лицам нанимать домашних работников на основе договорных соглашений, политические соображения, способствующие оказанию содействия равенству являются вескими.

187. Кроме того, ряд государств-членов принял законодательство по обеспечению равенства, затрагивающее вопросы сексуальных преследований и злоупотреблений, которое также содействует обеспечению свободы отправления религиозных культов для домашних работников. В Боливии согласно статье 23 Закона о домашних работниках государственные органы, получающие жалобы от домашних работников на допускаемые злоупотребления, физическую агрессию и сексуальные посягательства со стороны своих работодателей или членов их семей, должны начать расследование.

188. В соответствии со статьей 11(A) xiii) МОВ между Индонезией и Кувейтом указано, что работодатель «должен уважать религиозные обряды и религиозные традиции домашнего работника».

189. Согласно статье 11(A) xviii) МОВ на работодателя возлагается ответственность за «безопасность домашних работников в отношении эксплуатации, сексуальных домогательств, психического и физического насилия, а также невыплаты заработной платы», хотя в случае несоблюдения работодателем этих обязанностей не водится в действие никаких государственных правоприменительных механизмов. В статье 12 предусмотрено только, что если домашний работник увольняется по причине эксплуатации, сексуальных домогательств, психического и физического насилия или невыплаты заработной платы, то работодатель обязан оплатить возвращение работника на родину.

190. Другие проблемные вопросы в области обеспечения равенства возникают также в связи с требованиями прохождения обязательного медицинского осмотра, в частности, в отношении тестов на беременность и ВИЧ/СПИД. КЭПКР счел, что тест на беременность и скрининг на ВИЧ/СПИД являются равносильными дискриминации в контексте Конвенции 111. В случае с трудовыми мигрантами запрещение на въезд или репатриацию на том основании, что данный работник страдает от ВИЧ/СПИДа – если это не имеет негативных последствий для работы, на которую он был принят – представляет собой неприемлемую форму дискриминации.²³ Общие требования в отношении прохождения осмотров зачастую являются частью режимов, применяемых к трудовым мигрантам, но они также применяются и к набираемым на местной основе домашним работникам, от которых требуют предъявления работником свидетельства о состоянии здоровья до найма на работу²⁴. В некоторых случаях, как, например, предусмотрено в МОВ между Малайзией и Вьетнамом, работники должны предъявлять свидетельство о соответствии медицинским требованиям (получаемое за свой счет) по результатам ежегодного медицинского осмотра.

191. В Сингапуре, например, хотя работодатель должен оплачивать обязательный медицинский осмотр, проводимый каждые шесть месяцев, такой осмотр в прямой форме требуется в отношении иностранцев – домашних работников, которые могут быть ВИЧ-инфицированными или больны туберкулезом, и однозначно предусматривается тест на беременность. На веб-сайте Министерства трудовых ресурсов сообщается, что требуется «проведение обследования домашних работников – иностранцев, которые могут родить ребенка в Сингапуре, поскольку это будет противоречить правилам выдачи разрешения на работу».

192. Вопрос, возникающий в связи с наличием у домашних работников ВИЧ/СПИДа, в ряде обследованных стран решается в рамках прецедентного права. В качестве недавнего примера можно привести рассматривавшееся в Буркина-Фасо дело, в котором истица, нанятая для уборки и ухода за ребенком, получила от своего работодателя распоряжение пройти тест на ВИЧ/СПИД, и результат теста (ошибочно) оказался положительным, вследствие чего истица была уволена. Суд по трудовым вопросам Уагадугу, который счел увольнение неправомерным, отметил, что не существует правовых или регламентарных положений, ставящих сохранение работы в зависимость от прохождения теста на ВИЧ/СПИД.²⁵

193. Для обеспечения полного равенства домашних работников по сравнению с другими работниками, необходимо принять специальные положения с целью учета их конкретных обстоятельств. Однако результатом этого не должно быть сужение прав

²³ МБТ: *Migrant workers*, Доклад III (Часть 1B) (Общий обзор), МКТ, 87-я сессия, Женева, 1999 г., пп. 264-266.

²⁴ Бразилия, статья 442 Единого трудового кодекса, Коста-Рика, статья 103 Трудового кодекса, Гватемала, статья 163 Трудового кодекса; Панама, статья 231 б) Трудового кодекса; Румыния, пункт 1 статьи 27 Трудового кодекса.

²⁵ <http://www.juriburkina.org/juriburkina/publication.do?publicationId=368>.

домашних работников по сравнению с другими работниками. Гондурас принял меры для выполнения своих международных обязательств в соответствии с Конвенцией 111, путем применения специального режима для домашних работников посредством Закона о равных возможностях для женщин.²⁶

194. Принцип равного обращения является важной частью основополагающего права на равенство, и он закреплён в Конвенции (пересмотренной) о трудящихся-мигрантах (97) (статья 6) и Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143) (статьи 9, 10 и 12 е)). Это понятие отражено в ряде двусторонних соглашений, например, в статье 10 Соглашения о миграции между Аргентиной и Перу, в котором предусматривается, что «иммигрантам на территории Сторон предоставляются условия, не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются граждане принимающей страны в отношении применения трудового законодательства, особенно в части вознаграждения, условий труда и социального обеспечения».

Прекращение трудовых отношений

195. Для домашних работников положения об увольнении являются не менее важными, чем для других категорий работников, и большинство обследованных законодательств, включающих положения о домашних работниках, регулируют этот вопрос. В период финансового кризиса, в частности, домашние работники могут оказаться особенно уязвимыми в вопросах увольнения.

Основания для увольнения

196. Основными причинами для увольнения в соответствии с Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) являются: i) законное основание для прекращения занятости; ii) возможность отреагировать до прекращения занятости; iii) уведомление; и iv) подача жалобы в независимый орган. Согласно статье 4 законными основаниями должны служить «связанные со способностями или поведением работника или вызванные производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы». Хотя таблица IV.3 показывает, что увольнения в отсутствие законных оснований могут по-прежнему преобладать в сфере домашнего труда, тем не менее произошли значительные изменения, в том числе в прецедентном праве. Во Франции Палата по социально-трудовым вопросам Апелляционного суда²⁷ в своем решении от 1994 года определила, что статья L.122-14-3 Трудового кодекса, содержащая положения об увольнении по обоснованным и серьезным причинам, применима к домашним работникам. В статье 12 а) действующего коллективного соглашения определена детальная процедура прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, а также выдача выходного пособия. Статья 12 принятого в Буркина-Фасо Указа № 77-311 от 17 августа 1977 года, допускающая увольнение с уведомлением, трактуется судами по трудовым вопросам как требующая наличия законного и серьезного основания для прекращения действия договора о работе по найму между домашним работником и работодателем.²⁸

²⁶ КЭПРК: Прямой запрос, Гондурас, Конвенция 111, 2002 и 2004 гг.

²⁷ Франция: Chambre de Cassation Sociale, 13 Jan. 1994. *Recueil de jurisprudence sociale* 3/1994, No. 329, p. 163.

²⁸ Например, дело г-жи Z.M. против г-жи D.T., Решение № 165 от 27 ноября 2001 г. Суда по трудовым вопросам, Уагадугу, Буркина-Фасо.

Таблица IV.3. Прекращение трудовых отношений

Основания для увольнения	Специальные нормы для домашних работников
Право на увольнение без указания законного основания	Аргентина (N)(S); Австрия (N)(S); Барбадос (N)(S); ¹ Бельгия (N); Боливия (S); Бразилия (N); Колумбия (N); Коста-Рика (N)(S); Германия (N); ² Ирландия (N)(S); Италия (N)(S); Кения (N)(S); Малайзия (N)(S); Малави (N)(S); Мексика (N)(S); Никарагуа; Нигер (N)(S); Панама (N)(S); Парагвай (N)(S); Перу (N)(S); Филиппины (N); ³ Сенегал (N)(S); Южная Африка (N)(S); Соединенные Штаты (федеральные) (N); ⁴ Уругвай (S); Зимбабве
Законное основание	Австрия; Боливия; Буркина-Фасо; Колумбия (N); Финляндия (N); Франция (N)(S); Гватемала; Италия; Кения; Малайзия; Парагвай; Филиппины; Португалия; Испания (N)(S)
Серьезное нарушение трудовой дисциплины	Аргентина (N); Боливия; Буркина-Фасо (S); Финляндия; Мали (S); Перу
Смерть работодателя	Перу, Испания
Прекращение в силу экономических, технических, структурных или иных причин	Португалия (N)
Болезнь работника	Бельгия; ⁵ Чили; ⁶ Франция (N)(S); Гватемала; ⁷ Панама; ⁸ Испания

N: Необходимое предупреждение.
S: Выходное пособие.

¹ Домашние работники в явной форме включены в положения Закона о выходном пособии. Основания для прекращения трудовых отношений определяются по усмотрению, если в договоре найма не определено иное. ² На предупреждение имеют право только домашние работники, являющиеся стороной коллективного договора. ³ В случае договора найма на неопределенный срок, предупреждение требуется. Если договор заключен на определенный срок, он может быть завершен только в силу достаточного основания (статья 149 Трудового кодекса). ⁴ Предупреждение о расторжении договора требуется только для домашних работников – иностранцев, проживающих по месту службы, в ином случае федеральное трудовое законодательство США не рассматривает вопрос о прекращении трудовых отношений для какой-либо категории работников. ⁵ В случае неспособности работника в течение более чем 6 месяцев по болезни или вследствие несчастного случая, договор этого работника может быть расторгнут с выплатой выходного пособия (статья 116 Закона о трудовых договорах от 3 июля 1978 г.). ⁶ В случае инфекционной болезни работника он может быть уволен без предупреждения и без выходного пособия. В случае болезни работника рабочее место сохраняется за ним в течение неоплачиваемых 8 дней, если стаж работника у данного работодателя составляет менее 6 месяцев; 15 дней, если стаж работника у данного работодателя составляет более 6 месяцев, но менее одного года; и 30 дней, если стаж работника у данного работодателя составляет более одного года. ⁷ А в случае инфекционной болезни работника, он может быть уволен без предупреждения и без выходного пособия, если инфекция не была передана от работодателя или члена его домашнего хозяйства (статья 165 а) Трудового кодекса). В таком случае работник имеет право на получение заработной платы до полного выздоровления (статья 165 d) Трудового кодекса). Работодатель обязан оплатить все связанные с восстановлением здоровья расходы (статья 165 d) Трудового кодекса). В случае болезни работника и его неспособности в течение более одной недели, этот работник может быть уволен с выплатой выходного пособия. ⁸ Если заболевание является инфекционным, то не требуется ни предупреждения, ни выходного пособия, если только заболевание не было передано от работодателя (статья 231 6) Трудового кодекса). В таком случае работник имеет право на заработную плату в течение первых трех месяцев выздоровления. В случае неспособности работника по болезни, он может быть уволен с выплатой выходного пособия после четырех недель неспособности (статья 231 7)).

Сроки для предупреждения

197. В статье 11 Конвенции 158 закреплён принцип, заключающийся в том, что работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного нарушения трудовой дисциплины. Такое серьезное нарушение определяется, как «проступок, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения».

198. Хотя большинству обследованных законодательств предусмотрены требования предупреждения в случае расторжения договора о работе по найму, лишь в незначительном числе законодательных положений конкретно предусматриваются последствия прекращения трудовых отношений для тех домашних работников, доступ которых

к жилью связан с работой по найму. Эта проблема является особенно острой для мигрантов – домашних работников, которые могут также лишиться вида на жительство.

199. Хотя в Бразилии конституционно гарантируется предупреждение домашнего работника за месяц до увольнения, а большинство государств-членов установили сроки для предупреждения, меняющиеся в зависимости от стажа работы домашнего работника. Во Франции в статье 12 а) 2) НКС предусматривается, что домашний работник имеет право на предупреждение за одну неделю до увольнения, если его непрерывный стаж работы у одного работодателя составляет менее 6 месяцев; за один месяц, если его непрерывный стаж работы у одного работодателя составляет от 6 месяцев до двух лет; и за два месяца, если его непрерывный стаж работы у одного работодателя составляет более 2 лет. Предупреждение разрешается заменять оплатой. В статье 13 также предусмотрено автоматическое расторжение договора в случае смерти работодателя, но при этом работник сохраняет право на выплату заработной платы, предупреждение и плату по расторжении договора, а также на оплату всех выходных.

200. В Южной Африке в статье 24 Отраслевого постановления 7 аналогичным образом предусматриваются предупреждение за одну неделю, в случае если стаж домашнего работника составляет не более 6 месяцев, и за четыре недели, в случае если стаж домашнего работника составляет более 6 месяцев. Это обеспечивает домашним работникам лучшую защиту, чем большинству других категорий работников, которые имеют право на предупреждение лишь за четыре недели при наличии годового стажа работы у данного работодателя. Хотя стороны могут заключить соглашение о более длительных сроках предупреждения, такое соглашение не может требовать или разрешать, чтобы срок предупреждения со стороны домашнего работника превышал срок, требуемый для предупреждения со стороны работодателя. Выходное пособие также выплачивается по ставке одной недели в течение года непрерывной работы, хотя домашний работник может лишиться права на выходное пособие в случае «необоснованных отказов принять предлагаемую работодателем альтернативную работу у того же или любого другого работодателя» (статья 27). Домашние работники имеют право на свидетельство о прохождении службы.

201. Другим сравнимым примером является Мали, где в соответствии со статьей 30 Коллективного договора об условиях работы по найму домашнего персонала предусматривается предупреждение за одну неделю работников, стаж работы которых у данного работодателя составляет менее 6 месяцев, и предупреждение за 15 дней работников, стаж которых составляет от 6 месяцев до одного года. В соответствии со статьей 35 работник, проработавший более одного года, имеет право также на выходное пособие, а в в статье 30 работнику, направившему или получившему предупреждение о завершении трудовых отношений, разрешается каждый день брать, без сокращения заработной платы, два (2) часа отпуска, не входящих в обычные периоды отпуска, для поиска новой работы. По просьбе работника дни могут накапливаться на конец периода отпуска. По просьбе работника/ эти дни могут быть добавлены к отпуску. Кроме того, в статье 33 указывается, что если работодатель расторгает договор о работе по найму, то работник, нашедший новую работу, может сообщить об этом работодателю и уволиться по истечении половины срока предупреждения без штрафных санкций.

202. Аналогичные примеры включают Италию, где в соответствии с Законом № 339/58 и статьи 38 Национального коллективного договора от 13 февраля 2007 года, требования в отношении предупреждения о прекращении трудовых отношений отличаются в зависимости от рабочего времени, рабочего стажа и профессиональной категории работников; и Ирландию, где общие условия для работников, согласно Закону 1973 года о минимальных сроках предупреждения и условиях найма, применяются к домашним работникам, а сроки предупреждения составляют от одной недели для

работников, проработавших непрерывно менее двух лет, до восьми недель для работников, проработавших непрерывно 15 и более лет .

Требования в отношении предупреждения для работников, проживающих по месту работы

203. Предупреждение или выплата пособия вместо предупреждения могут оказаться недостаточными для домашних работников, которые при прекращении трудовых отношений теряют свой статус иммигранта, особенно в тех случаях, когда работникам, уходящим от допускающего злоупотребления работодателя, грозит депортация и поэтому они могут оказаться в ситуациях принудительного труда. Приемлемый срок предупреждения для домашних работников с проживанием по месту службы, которые совершили серьезный проступок, может правомерно быть более длительным, чем для многих других категорий работников.

204. В подавляющем большинстве государств-членов такая возможность не предусматривается. Однако в законодательстве Южной Африки определяются условия, при которых от работодателя может требоваться обеспечение домашнего работника жильем на месяц или возможно более длительный срок «до тех пор пока договор о работе по найму может быть на законном основании расторгнут». Тем не менее, домашний работник, решивший сохранить это жилье, должен оплачивать его в установленном порядке.

205. Другой способ разрешения этой проблемы заключается в предоставлении свободного времени в течение рабочего времени для поиска новой работы на протяжении срока предупреждения. В Сенегале в статье 4 Министерского декрета № 974 от 23 января 1968 года указано, что домашним и другим работникам каждый день должны предоставляться два часа в течение рабочего времени, не входящие в перерывы для питания, для поиска новой работы. Если работник и работодатель не могут прийти к согласию, каждый из них выбирает свободное время в чередующиеся дни. ВО Франции в соответствии со статьей 12 4) НКС нерабочее время для поиска новой работы составляет два часа в день в течение 6 рабочих дней, если стаж работника составляет два года, и два часа в день в течение 10 рабочих дней, если стаж работника превышает два года. Если работник, который находит новую работу, не должен соблюдать весь срок предупреждения, прежде чем приступить к новой работе. Эта мера не ограничивается домашними работниками с проживанием по месту работы и не предусматривает возможность оплаты вместо предупреждения.

Профессиональный рост

206. Вопрос профессионального роста является центральным для домашнего труда, если его рассматривать не только в качестве лишь временной занятости, характеризующейся периодом самопожертвования и получением низкой заработной платы, а как первую ступень на социальной лестнице, ведущей к занятости, приносящей большее удовлетворение. В прошлом часто предполагалось, что жизнь в относительно состоятельной семье является возможностью для приобретения определенных навыков, и действительно некоторые работодатели поощряют домашних работников к обучению ремеслам. Однако более современный подход к профессиональному росту, который все в большей степени находит отражение в национальной политике и законодательстве, заключается в признании навыков, требуемых для выполнения домашнего труда и обеспечения для домашних работников более счастливого будущего путем содействия овладению основами грамотности и профессиональному обучению (см. Главу IX).

207. Законодательство в ряде обследованных стран, в том числе Боливии, Ирландии, Мексики и Перу, предоставляет домашним работникам право посещать курсы базовой

грамотности и/или курсы повышения квалификации, обычно при условии, чтобы посещение занятий планировалось в нерабочее время. В Парагвае предусматривается право посещения вечерней школы. В статье 10 Стандартного договора в Женеве требуется, чтобы работодатели, учитывая собственные интересы, разрешали домашним работникам заниматься на курсах и содействовали их обучению путем обеспечения определенной гибкости графика работы. В статье 9 НКС в Италии предусматривается право работников, работающих по срочным договорам и имеющих более 12 месяцев стажа, на 40 оплачиваемых часов для целей личной профессиональной подготовки, а также право на учебу, которое признается в статье 3.4.4 НКС.

208. Кроме законодательных мер, ряд государств – членов МОТ осуществляют деятельность, целью которой является создание потенциала и других программ в области профессионального развития. В Перу, например, домашним работникам предоставляется информация, способствующая созданию потенциала. С 2005 года Бразилия осуществляет трехэтапную государственную программу, которая направлена на развитие навыков социальной коммуникации и профессиональной квалификации, с целью повышения образовательного уровня домашних работников и укрепления их организационных способностей; при этом в рамках этой программы вопросы в области прав человека, здравоохранения и борьбы с насилием в отношении женщин и детского домашнего труда. Первый этап этой программы (образовательный компонент) осуществлялся в качестве пилотного проекта в семи основных районах Бразилии при поддержке со стороны Фонда помощи работникам в сотрудничестве с Министерством образования. Одна из целей заключается в том, чтобы мобилизовать навыки, которые домашние работники приобретают в ходе своей трудовой деятельности или в рамках программ повышения квалификации.

209. Недавно, в 2008 году, в Южной Африке было начато осуществление проекта массового обучения, озаглавленного «Проект в области повышения квалификации домашних работников». Целью проекта, финансируемого национальным фондом повышения квалификации Министерства труда является профессиональная подготовка 27.000 домашних работников по всей стране в течение трех лет. Профессиональную подготовку курирует орган образования и профессиональной подготовки в секторе услуг, в рамках которого была создана специальная палата по вопросам домашнего труда, располагающаяся в Порт-Элизабете. Слушатели получают официальное подтверждение своей квалификации. Этот проект дополняется целым рядом законов и положений для домашних работников, включая Закон 2000 года о базовом образовании и профессиональной подготовке для взрослых № 52, Закон 1998 года о дальнейшем образовании и дополнительной подготовке № 98 и и Закон 1998 года о повышении квалификации № 97.²⁹

²⁹ http://www.serviceseta.org.za/DOCUMENTS/DOCUMENT/28_06_2002/BACKGROUND_INFO_DOMESTIC_WORKERS_PROJECT.HTML

Глава V

Законодательство и практика в области социальной защиты

210. Социальная защита включает широкий диапазон механизмов коллективной защиты и страхования, из которых исторически были исключены домашние работники. Данная глава посвящена вопросам охвата программами обеспечения безопасности и гигиены труда, и выплаты компенсации на рабочих местах, а также сопоставимым программам страхования жизни и страхования от несчастных случаев и вопросам доступа к общим программам медицинского страхования, пенсий по старости и страхования по безработице. В этой главе обсуждается особая задача обеспечения безопасности и гигиены труда и охраны здоровья домашних работников, и довольно подробно рассматриваются вопросы, касающиеся предоставления отпусков по беременности и родам, которые являются особенно актуальными для профессиональной категории, где преобладают женщины.

Охват системами социального обеспечения

211. Данные о реальном доступе домашних работников к системе социального обеспечения носят фрагментарный характер. Вместе с тем, недавно проведенное исследование МОТ показало, что в Латинской Америке в 2003 году 23% домашних работников платили взносы в систему социального обеспечения – 23% женщин и 34% мужчин (см. таблицу V.1). Хотя сфера социального обеспечения домашних работников-мужчин оставалась в том году шире по сравнению с работниками-женщинами, доля домашних работников-женщин, имеющих право на получение пособий системы социального обеспечения, возросла на 6 процентных пунктов по сравнению с показателями 1990 года. Однако, доля мужчин сократилась на 2 процентных пункта.

212. Профессионализация домашнего труда и возрастающая доля домашних хозяйств, возглавляемых женщинами, относятся к факторам, обуславливающим более широкий охват домашних работников-женщин системой социального обеспечения в Латинской Америке.¹ В других регионах ситуация менее обнадеживающая. Иногда причиной возникновения проблемы является противоречие между официальными правами на получение пособий, и реальным положением дел. В Бахрейне, например, домашние работники имеют право на обслуживание в медицинском центре, ближайшем к месту их работы, и медицинские услуги являются бесплатными для граждан, а для иностранцев определена символическая плата порядка 2,6 долл. США. Однако большая часть домашних работников, опрошенных в ходе проведенного МОТ тематического исследования в Бахрейне, не получали необходимой для них медицинской помощи.²

¹ J. Rodgers, op.cit.

² МБТ: *Gender and Migration in Arab States, The Case of Domestic Workers* (Бейрут, июнь 2004 г.), стр. 32.

Таблица V.1. Процентная доля работников, уплачивающих взносы в систему социального обеспечения, в сфере домашнего труда, отдельные годы

	1990			2003*		
	Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины
Латинская Америка	17,6	35,5	16,6	23,3	33,6	22,8
Аргентина	7,8	25,5	6,8	4,0	29,3	3,5
Боливия	–	–	–	5,5	8,1	5,4
Бразилия	24,9	44,0	24,1	29,7	40,4	29,1
Чили	51,7	66,7	51,4	53,8	52,1	57,4
Колумбия	12,5	51,3	10,8	24,0	40,9	23,3
Коста-Рика	40,0	59,5	39,3	35,7	41,8	35,2
Эквадор	17,8	20,8	17,5	11,3	8,3	11,5
Мексика	4,2	20,7	2,5	9,2	18,7	7,9
Никарагуа	–	–	–	3,8	9,5	2,9
Панама	–	–	–	31,5	38,9	30,6
Парагвай	–	–	–	20,5	6,8	21,2
Перу	17,3	31,3	16,3	20,5	6,8	21,2
Уругвай	44,8	42,1	44,8	97,9	99,4	97,8
Боливарианская Республика Венесуэла	–	–	–	23,4	49,3	22,4

* Боливия – 2002 г., Чили – 2000 г.

Источник: ILO: *Panorama Laboral 2004*, OIT, 8-A.

213. В таблице V.2 представлен обзор систем социального обеспечения, которые в явной форме включают домашних работников в законодательство о социальном обеспечении. Этой категории низкооплачиваемых работников легче получить доступ к программам социального обеспечения в рамках общих систем социальной защиты, которые предоставляют всеобщий и равный доступ, особенно к пособиям по медицинскому страхованию и пенсиям по старости. Важно отметить, что домашние работники-мигранты могут не попадать автоматически в сферу охвата общих национальных программ здравоохранения, если таковые существуют. Одним из недавних примеров этого может служить Сингапур, где Министерство трудовых ресурсов отменило с 1 января 2008 года дотации на больничные расходы для всех иностранных рабочих и ввело требование обязательного медицинского страхования для домашних работников-иностранцев, с тем чтобы обеспечить базовый охват медицинских расходов, включая оплату больничных счетов. Размеры минимального покрытия указаны в статье 4 Первого приложения к Закону о найме иностранной рабочей силы. Кроме того, Министерство трудовых ресурсов с 1 июля 2008 года повысило уровень минимального покрытия индивидуального страхования от несчастных случаев для домашних работников-иностранцев с 10.000 до 40.000 долл. США в рамках более широкого подхода к вопросу о компенсациях в случае производственных травм, а также с тем чтобы предусмотреть ситуации постоянной нетрудоспособности. К домашним работникам также предъявляется требование посещения четырехчасовых курсов по технике безопасности, на которых предоставляется базовая информация относительно безопасности в условиях домашнего труда, а также проводится обсуждение законных прав и обязанностей домашних работников-иностранцев.³

³ www.mom.gov.sg.

Таблица V.2. Охват в прямой форме домашних работников законодательством в области социального обеспечения в разбивке по категориям социального обеспечения, регионам и странам⁴

Регион	Категории социального обеспечения				
	Безопасность и гигиена труда	Компенсации работникам в случае производственных травм	Общее здравоохранение	Пенсии по старости	Страхование по безработице
Индустриально развитые страны	Финляндия, Португалия	Австрия, ¹ Бельгия, ² Канада, ³ Дания, Франция, Германия, ⁴ Италия, Португалия, Испания, Швейцария (Кантон Женева), ⁵ Соединенные Штаты (Калифорния и Нью-Йорк) ⁶	Бельгия, Франция, Германия, ⁷ Греция, ⁸ Италия, Нидерланды, ⁹ Португалия, Испания, Швейцария (кантон Женева) ¹⁰	Бельгия, Франция, Германия, ¹¹ Греция, ¹² Италия, Португалия, Испания, Швейцария (кантон Женева) ¹³	Бельгия, Франция, Германия, Италия, Португалия, Швейцария (кантон Женева) ¹⁴
Центральная и Восточная Европа	Российская Федерация ¹⁵	Российская Федерация ¹⁶	Российская Федерация ¹⁷	Российская Федерация ¹⁸	Российская Федерация ¹⁹
Азия		Камбоджа, ²⁰ Филиппины, ²¹ Вьетнам ²²	Пакистан, ²³ Филиппины, ²⁴ Вьетнам ²⁵	Филиппины, ²⁶ Вьетнам ²⁷	
Латинская Америка	Мексика	Аргентина, Чили, Колумбия, Мексика, ²⁸ Никарагуа	Аргентина, ²⁹ Боливия, ³⁰ Бразилия, Колумбия, ³¹ Никарагуа, Панама, ³² Парагвай, ³³ Перу, ³⁴ Уругвай	Аргентина, Бразилия, Колумбия, Панама, ³⁵ Перу ³⁶	Бразилия, ³⁷ Уругвай
Карибский бассейн		Тринидад и Тобаго ³⁸	Тринидад и Тобаго ³⁹	Тринидад и Тобаго ⁴⁰	
Ближний Восток				Египет	
Африка	Южная Африка	Мали, ⁴¹ Сенегал, Тунис	Мали, Южная Африка, ⁴² Тунис, Зимбабве ⁴³	Мали, Сенегал	Южная Африка

⁴ Это включает охват в прямой форме домашних работников общим законодательством в области социального обеспечения, а также специальным законодательством, регулирующим социальное обеспечение для домашних работников, или законодательством в области домашнего труда, содержащим положения о социальном обеспечении. При проведении данного исследования также учитываются положения о социальном обеспечении, содержащиеся в коллективных договорах (Франция и Италия) или типовых договорах (Швейцария), которые регулируют домашний труд. Исследование проводилось в период с мая по сентябрь 2008 года и охватывало законодательные нормы следующих стран: Аргентины, Австралии, Австрии, Бангладеш, Барбадоса, Бельгии, Боливии, Бразилии, Болгарии, Буркина-Фасо, Камбоджи, Канады (объектами данного исследования являлись федеральное законодательство и законодательство провинций Британская Колумбия, Манитоба, Онтарио и Квебек), Китая, Чили, Колумбии, Коста-Рики, Кот-д'Ивуар, Хорватии, Чешской Республики, Дании, Египта, Эстонии, Эфиопии, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Гватемалы, Гонконга (Китай), Индии, Индонезии, Ирана, Ирландии, Израиля, Италии, Японии, Иордании, Казахстана, Кении, Республики Корея, Латвии, Ливана, Малайзии, Мали, Мексики, Республики Молдовы, Мозамбика, Намибии, Нидерландов, Никарагуа, Нигера, Пакистана, Панамы, Парагвая, Перу, Филиппин, Португалии, Румынии, Российской Федерации, Саудовской Аравии, Сенегала, Южной Африки, Испании, Шри-Ланки, Швейцарии, Объединенной Республики Танзании, Таиланда, Тринидад и Тобаго, Туниса, Турции, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов (объектами данного исследования являлись федеральное законодательство и законодательство штатов Калифорния, Флорида, Орегон и Нью-Йорк), Уругвая, Вьетнама, Йемена и Зимбабве.

¹ В Австрии общий режим социального обеспечения применяется ко всем наемным работникам, а также косвенно ко всем домашним работникам в целом. Однако существует исключение для неквалифицированных рабочих, занятых на условиях неполного рабочего времени в частных домашних хозяйствах, заработок которых ниже минимального предельного значения, составляющего 478,10 евро в месяц. В этом случае может применяться Закон о чеке за пользование услугой. Оплата чека за пользование услугой включает лишь страхование на случай производственных травм и профессиональных заболеваний (пункт 3 Статьи 4 Закона о чеке за пользование услугой и пункт 3 Статьи 7 Закона об общем социальном обеспечении). В этом случае обязательному покрытию подлежит только страхование на случай производственных травм и профессиональных заболеваний.

² Согласно статье 112 Закона от 3 июля 1978 года в случае нетрудоспособности, вызванной профессиональным заболеванием или производственной травмой, работодатель домашнего работника выплачивает работнику 100% заработной платы за 7 дней. Уплаченная сумма затем возмещается за счет страхового полиса, который является обязательным. После 30 дней нетрудоспособности работник получает пособия непосредственно по страховому полису.

³ Вопросы о выплате пособий в случае производственного травматизма для домашних работников регулируются на уровне провинций. В Британской Колумбии (с ограничениями), Манитобе и Онтарио домашние работники в прямой форме охвачены законодательством, регулирующим вопросы компенсаций работникам.

⁴ Общие режимы прямо применимы к домашним работникам. Это подтверждается исключением из общего правила, касающимся "маргинальной занятости", когда заработок работников не превышает 400 евро (п. 1 статьи 8 Четвертого тома кодекса социальных законов (Sozialgesetzbuch SGB IV)). Для таких работников работодатель должен оплачивать только медицинское страхование (13%) и пенсионное страхование по старости (15%, статья 249b, SGB V), а также налоги в размере 2%, и оплачиваемые работодателем в "Minijob-centre", (пункт 1.1c статьи 168 и пункт 3 статьи 172, SGB VI) плюс страхование от несчастных случаев. Страхование от несчастных случаев осуществляется за счет работодателя.

⁵ Конкретное положение только для кантона Женева: в статье 20 типового договора для домашних работников предусматривается, что работодатель должен выполнять законные положения в отношении пенсии по старости и пенсии по случаю потери кормильца, страхования на случай инвалидности, упущенной выгоды, страхования по безработице, профессиональной ответственности, семейных пособий и страхования по материнству.

⁶ Несмотря на то, что на федеральном уровне для домашних работников не существует программы выплаты компенсаций работникам, в штате Калифорния домашние работники в прямой форме охватываются законами о компенсации работникам и о страховании работников. Вместе с тем, работодатели домашних работников исключены из положений, в которых предусматриваются штрафы "за необеспечение уплаты компенсации таким работникам. В штате Нью-Йорк требуется, чтобы домашние работники, рабочая неделя которых у того же работодателя составляет 40 и более часов (включая нянь на условиях полного рабочего времени, компаньонов и прислуги с проживанием), имели действующий в штате Нью-Йорк договор страхования, обеспечивающий выплату компенсаций работникам.

⁷ Выше, сноска 9. Примечание: в отношении лиц с маргинальной занятостью, взносы в систему медицинского страхования не представляют собственных прав на пособия по болезни. Получение пособия возможно только в случае установленного законом или индивидуального страхования.

⁸ Предположительно: согласно базе данных по трудовому законодательству НАТЛЕКС, Закон 387 1994 года включает домашних работников в единую категорию социального обеспечения. Данный Закон имеется только на греческом языке.

⁹ В качестве общего правила, болеющий работник имеет право на 70% его последней заработной платы за период, составляющий 104 недели (в течение первых 52 недель, как минимум, установленную законом минимальную заработную плату). Исключением из этого правила являются работники, которые работают в домашнем хозяйстве своего работодателя и оказывают только услуги по дому или личные услуги в течение менее трех дней в неделю – они имеют право на оплачиваемый отпуск по болезни сроком не более шести недель (пункт 2 статьи 629 Гражданского кодекса). Кроме того, в Положении о домашних работниках предусматривается, что в случае если лицо работает у частного работодателя и оказывает только услуги по домашнему хозяйству или личные услуги в течение не более трех дней в неделю, этот работник освобождается от уплаты налогов (статья 5 Закона о налоге на заработную плату) и взносов в систему социального обеспечения (см., например, статью 6 Закона о пособиях по болезни). Норма включает все обязанности в домашнем хозяйстве, которые иначе были бы выполнены владельцем (выгул собаки, присмотр за ребенком, работа по дому, работа в саду, содержание, уход, совершение покупок). Больничный и дополнительное отпускное пособие подлежат оплате. Однако работник может оплачивать собственное медицинское страхование, а также подоходный налог.

¹⁰ Примечание: индивидуальное страхование для целей медицинского обслуживания является обязательным для всех лиц, проживающих в Швейцарии. В статье 20 типового договора для домашних работников, действующего в кантоне Женева, предусматривается, что работодатель должен контролировать наличие медицинского страхования своих работников (статья 20 1), стороны могут отменить это положение). Если трудовые отношения продолжаются более трех месяцев, работник, являющийся нетрудоспособным по болезни или беременности, не лишается права на выплату заработной платы за определенный период (статья 20 2), может быть отменена только в интересах работника). Тем не менее, работодатель, который платит за медицинскую страховку, обеспечивая возмещение в размере 80% заработной платы в течение 720 дней, освобождается от обязательства согласно статье 20 2), если он оплачивает 50% размеров страховой премии (статья 20 3), которая может быть отменена сторонами).

¹¹ См. сноску 4.

¹² См. сноску 8.

¹³ См. сноску 5.

¹⁴ См. сноску 5.

¹⁵ В Трудовом кодексе в определение "работодатель – физическое лицо" в прямой форме включено любое лицо, которое нанимает домашних работников. Согласно пункту 8 статьи 303 Трудового кодекса работодатель обязан вносить страховые взносы и осуществлять другие обязательные платежи таким образом и в таком объеме, как это определено федеральными законами. Система социальной защиты обеспечивает медико-санитарную помощь, охрану материнства, пенсии по старости, пенсии по инвалидности, пособия в случае производственной травмы и пособия по безработице. Что касается положений относительно безопасности и гигиены труда, то согласно пункту 1 статьи 212 Трудового кодекса, работодатель должен обеспечивать для работника безопасные условия и его защиту. Домашние работники, таким образом, охвачены в прямой форме системой социального обеспечения, включая положения относительно безопасности и гигиены труда.

¹⁶ См. сноску 15.

¹⁷ См. сноску 15.

¹⁸ См. сноску 15.

¹⁹ См. сноску 15.

²⁰ В статье 249 Главы XI Трудового кодекса предусматривается, что собственники имущества несут ответственность за все связанные с работой несчастные случаи, касающиеся их домашних работников.

²¹ Это включает домашних работников и филиппинцев, нанятых находящимся за границей работодателем для работы за границей. Максимальный размер месячного заработка для целей определения взносов составляет 1000 песо.

²² Управление социального обеспечения, Управление по разработке политики, Управление по проведению исследований и оценки и вопросы статистики и Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО), «Программы социального обеспечения повсюду в мире: Азия и Тихоокеанский регион», 2006 г., сентябрь 2006 г. (*Social Security Programs Throughout the World: Asia and Pacific*, 2006, September 2006) <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/asia/index.html>.

²³ Это действительно только на уровне провинций (Западный Пакистан) и для домашних работников на условиях полного рабочего времени. Медицинское обслуживание домашних работников на условиях полного рабочего времени осуществляется за счет работодателя (домашние работники не пользуются системой социального обеспечения, которая гарантируется для других работников на основании взносов, которые платят работодатель и работник).

²⁴ Охватываются только домашние работники, заработок которых составляет не менее 1000 песо в месяц.

²⁵ См. сноску 22.

²⁶ См. сноску 21.

²⁷ См. сноску 22.

²⁸ Домашние работники не охватываются обязательным режимом социального обеспечения в отношении производственных травм и профессиональных заболеваний, поскольку включение их в этот режим может осуществляться только на добровольной основе. Вместе с тем, в отсутствие охвата социальным обеспечением работодатель несет ответственность за выплату компенсации в случае производственных травм (статья 53 Закона о социальном обеспечении и статья 472 Трудового кодекса; *последний в акт в прямой форме применяется к специальным формам труда, таким как домашний труд*).

²⁹ Охватываются только домашние работники, которые работают не менее шести часов в неделю у того же работодателя.

³⁰ Помимо обязательства в отношении регистрации домашних работников в Национальном фонде здравоохранения, в законодательстве о домашних работниках предусматривается, что работодатель обязан обеспечить для домашнего работника первую медицинскую помощь и доставку работника в поликлинику. Если работник не обслуживается Национальным фондом здравоохранения, то медицинские расходы несет работодатель (статья 21 d)).

³¹ С некоторыми ограничениями.

³² Домашние работники, работающие менее трех дней в неделю у того же работодателя, исключаются из сферы охвата.

³³ Охватываются только домашние работники, проживающие в столице.

³⁴ Для домашних работников, работающих не менее четырех часов в день.

³⁵ См. сноску 32.

³⁶ Пенсия по старости для домашних работников регулируется общим законодательством в области социального обеспечения и специальным законодательством.

³⁷ С ограничениями и только в случае увольнения без достаточных оснований.

³⁸ Вместе с тем, работодатель, который нанимает только домашних работников, может не осуществлять регистрацию (статья 29 1) Национального закона о страховании, Глава 32:01, с поправками, внесенными до и в течение 2004 года). Кроме того, работник, заработок которого составляет менее ста долларов в неделю, может не регистрироваться (касается лиц, которые присоединились к системе начиная с 1 марта 2004 г., статья 29 2)).

³⁹ См. сноску 38.

⁴⁰ См. сноску 38.

⁴¹ Домашние работники отдельно упоминаются в Кодексе социального обеспечения 1999 года, поскольку в статье 190 этого Кодекса предусматривается, что взносы для домашних работников рассчитываются на основе фактической заработной платы.

⁴² Домашние работники имеют право на пособия по болезни, если они работают более 24 часов в месяц, являются безработными или их заработок составляет более одной трети нормальной заработной платы (согласно Закону 2001 года о страховании по безработице (Закон № 63 2001 года) с поправками, внесенными посредством Закона 2003 года о поправках в отношении страхования по безработице (Закон № 32 2003 года)). Они также имеют право на оплачиваемый отпуск по болезни за счет работодателя (согласно Отраслевому постановлению 7: Домашние работники [15 августа 2002 года] на основании Закона 1997 года об основных условиях найма).

⁴³ В Зимбабве денежные пособия законом не предусматриваются. Нормативные положения о занятости в части трудовых отношений (Домашние работники) 1992 года регулируют размеры оплачиваемого отпуска по болезни для домашних работников за счет работодателя.

Гарантии социального обеспечения для домашних работников-мигрантов: роль направляющих мигрантов стран

214. Необходимо особо подчеркнуть роль направляющих мигрантов стран в отношении гарантий социального обеспечения. В ряде стран вопросы гарантии социального обеспечения обсуждаются в рамках двусторонних соглашений. Например, в МОВ относительно набора работников, подписанном 14 ноября 2003 года между Малайзией и Вьетнамом, предусматривается, что работодатель обеспечивает охват каждого работника в соответствии с Законом Малайзии о компенсациях работникам от 1952 года.

215. На Филиппинах Управление по вопросам социального обеспечения работающих за рубежом работников (OWWA), обеспечивает комплекс социальных услуг для 3,8 млн. трудящихся-мигрантов во всем мире, включая домашних работников. В соответствии со статьей 15 Закона 1955 года о трудящихся-мигрантах учрежден фонд срочной репатриации, управляемый и курируемый OWWA, целью которого является репатриация трудящихся в случае военных действий, эпидемий, стихийных бедствий и катастроф, хотя в нем сохраняется тот принцип, что возмещение должен осуществлять ответственный руководитель или агентство. Например, OWWA зарезервировало 10 млн. долл. США для целей эвакуации и репатриации примерно 6.300 работников из Ливана в период с июля по октябрь 2006 года, и совместно с Международной организацией по миграции (МОМ) была осуществлена репатриация порядка 67% возвращающихся на родину филиппинских мигрантов. Кроме того, помощь OWWA включает консультации для находящихся в бедственном положении работников, параюридические услуги и сдержанные дипломатические инициативы. Это Управление обеспечивает для членов страхование жизни и индивидуальное страхование от несчастных случаев, а также денежные пособия работникам, получившим производственные травмы, заболевшим или потерявшим трудоспособность во время работы за рубежом, хотя суммы, по имеющимся сведениям, составляют от 2.000 песо (40 долл. США) до 50.000 песо (1.000 долл. США) или до 100.000 песо (2.000 долл. США) в случае постоянной нетрудоспособности. Только в 2006 году 1.500 занятых за рубежом работников получили пособия, по сравнению с 600 работниками в 2002 году. В 2003 году OWWA предприняло шаги, для того чтобы использовать Филиппинскую корпорацию медицинского страхования в качестве источника медицинского страхования.⁵

Содействие обеспечению гарантий безопасности и гигиены труда для домашних работников

216. В большинстве обследованных государств-членов МОТ домашние работники не охвачены положениями законодательства о безопасности и гигиене труда. В силу того, что домашний труд ассоциируется с обычной деятельностью, проводимой в рамках семьи, существует тенденция ошибочно рассматривать его безопасным и не создающим угроз.⁶ Однако он может быть связан с серьезными рисками, которые усиливают усталость работника в условиях продолжительного времени работы. Эта работа зачастую предполагает выполнение повторяющихся движений, включая наклоны, подъем тяжестей, риски, связанные с использованием источников повышенного тепла (приготовление пищи, глажение), 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.⁷ Также поступали сообщения об ограниченном пребывании в условиях дневного освещения работников, осуществляющих уход за детьми в ночное время, и о проблемах диетологического характера вследствие отсутствия продовольствия.⁸ Проведенное недавно в Сальвадоре, Бразилия, исследование в отношении производственных травм без смертельного исхода выявило среди 1.650

⁵ D. R. Aguinas and N. G. Ruiz: *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines*, (Migration Policy Institute, сентябрь 2007 г.), стр. 15, 17 и 20.

⁶ P. R. Smith, "Aging and caring in the home: Regulating paid domesticity in the twenty-first century", in *Iowa Law Review*, № 92, 2007 г., стр. 1835-1900.

⁷ S. Al-Najjar: *Women migrant domestic workers in Bahrain*, International Migration Papers No. 47 (Женева, МОТ, июнь 2002 г.).

⁸ Human Rights Watch: *As if I am not human: Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia* (Нью-Йорк, июль 2008 г.), стр. 66.

обследованных женщин статистически существенную разницу между домашними работниками и другими профессиями. Как следует из полученных данных, ежегодно производственные травмы без смертельного исхода получают 7,3% домашних работников по сравнению с 5,0% среди обследованного населения. Половина случаев получения травм не привели к длительной нетрудоспособности, но 38,1% работников не могли вернуться к работе по истечении двухнедельного срока. Это говорит о необходимости мер государственной политики, направленных на регулирование вопросов безопасности и гигиены труда для домашних работников.⁹

217. Хотя риски, которым подвергаются домашние работники, иногда могут быть аналогичными рискам, с которыми сталкиваются уборщики, повара и работники по уходу, работающие в учреждениях вне дома, работники, осуществляющие уход на дому, могут быть даже в большей степени уязвимыми, поскольку во время работы они не имеют возможности обратиться к другим работникам за советом или помощью.¹⁰

218. Домашние работники не только исключены из большинства законодательных режимов в области безопасности и гигиены труда, они в редких случаях могут, как это имеет место с независимыми подрядчиками, осуществлять определенный контроль над тем, как выполнять свои задачи, какие использовать инструменты, а также за продолжительностью рабочего времени и, следовательно, за своей собственной безопасностью.¹¹

219. Конвенция 1996 года о надомном труде (177) была принята десятилетие назад. С тех пор повышается осведомленность в отношении рисков для безопасности и гигиены труда, связанных с работой по дому, и ширится признание необходимости введения нормативных механизмов и принятия практических мер по обеспечению безопасности и гигиены труда. В этом процессе МОТ играет важную роль.¹² Но регулирование вопросов безопасности и гигиены труда для домашних работников является невозможным до тех пор, пока не будет рассматриваться в качестве рабочего места. Эта дилемма обычно решалась на основе предъявления к работодателям требований в отношении охраны жизни и обеспечения безопасности домашних работников, как, например, в случае с действующим в Боливии Законом о домашних работниках от 3 апреля 2003 года. Аналогичный пункт включен в статью 139 Трудового кодекса Вьетнама, которая обязывает работодателя уважать честь и достоинство домашних работников, и в которой указывается, что в случае заболевания домашнего работника или несчастного случая с этим работником, ответственность несет работодатель.

220. Однако простое заявление об ответственности работодателя без создания нормативно-правовой базы в целях придания ему правового смысла может оказаться бесполезным для целенаправленного участия обеих сторон в предупреждении несчастных случаев. Одно из упомянутых ранее предложений (см. Главу VIII) заключается в содействии учреждению системы посещения домашних хозяйств для выявления профессиональных рисков, которые могут нанести серьезный ущерб здоровью, и установления условия для размещения домашнего работника в домашнем хозяйстве, связанного с устранением этих рисков, с возложением при этом на работодателя общей обязанности по обеспечению безопасности в их домах. В случае обслуживания лиц

⁹ V. S. Santana et al.: "Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais, *Saúde Pública*, Feb. 2003, стр. 1-12.

¹⁰ Smith, op. cit., стр. 1884.

¹¹ C. A. Castro, "Dying to Work: OSHA's exclusion of health and safety standards for domestic workers", in *The Modern American*, апрель 2008 г.

¹² T. Kawakami et al.: *Work Improvement for Safe Home: Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers* (Бангкок, МОТ, 2006 г.).

пожилого возраста или инвалидов, услуги для которых оплачиваются или субсидируются государством и которые могут не располагать собственными достаточными ресурсами для устранения потенциальных рисков, могут потребоваться дополнительные меры поддержки.¹³

221. Другим важнейшим требованием к работодателям является получение домашними работниками адекватной профессиональной подготовки. Многие миграционные программы охватывают вопросы профессиональной подготовки работников, хотя качество такой подготовки может значительно различаться. Это может стать исключительно важной областью деятельности МОТ в области технического сотрудничества.

Охрана материнства и признание семейных обязанностей домашних работников

222. Домашние работницы имеют ограниченный доступ к механизмам и средствам защиты для обеспечения безопасных и здоровых беременности и родов, замещения доходов на протяжении отпуска по беременности и родам, а также реализации права на возвращение на свои рабочие места. Несмотря на предусмотренные законом и трудовыми договорами права на охрану материнства во многих странах (см. таблицу V.3), беременность часто приводит к увольнению работницы. В Мексике, например, увольнение по причине беременности происходит значительно чаще среди домашних работниц по сравнению с другими профессиональными группами. В некоторых случаях законодательство может разрешать и упрощать такие увольнения. КЭПКР специально затронул этот вопрос, когда возникло стремление обеспечить применение существующего в Италии законодательного положения, обеспечивающего трудящимся женщинам защиту от увольнения, и к домашним работникам (см. Главу II). Что касается домашних работников-мигрантов, то ряд принимающих мигрантов стран имеет законы или положения, которые позволяют увольнять и/или репатриировать домашних работниц в случае их беременности.

223. В таблице V.3 показано, какие из обследованных стран имеют общее или специальное законодательство, предоставляющее домашним работникам право на отпуск по беременности и родам. Хотя в Боливии имеются специальные положения, предоставляющие домашним работникам более благоприятные, по сравнению с другими профессиональными категориями, условия, в большинстве государств-членов домашние работники включены в общие режимы. Так дело обстоит в большинстве регионов. Однако ряд государств-членов в прямой форме исключают из своего законодательства эту профессиональную категорию, в которой преобладают женщины.

¹³ Smith, op. cit., стр. 1897 и 1898.

Таблица V.3. Охват домашних работников законодательством о предоставлении отпусков по беременности и родам, в разбивке по странам и регионам¹⁴

Регион	Охват домашних работниц законодательством об отпусках по беременности и родам (в том числе отдельным законодательством, аналогичным общему режиму в отношении отпуска по беременности и родам)	Охват домашних работниц отдельным законодательством, отличающимся от общего режима в отношении отпусков по беременности и родам	Отсутствие охвата домашних работниц законодательством об отпусках по беременности и родам
Индустриально развитые страны	Австрия; Бельгия; Испания; Дания; Финляндия; Франция; Германия; Ирландия; Италия; Нидерланды; Португалия; Швейцария; Соединенное Королевство		Япония; Канада (федеральное законодательство); ¹ Соединенные Штаты (федеральное законодательство) ²
Центральная и Восточная Европа	Болгария; Хорватия; Чешская Республика; Эстония; Латвия; Румыния;		Турция
Содружество независимых государств (СНГ)	Казахстан; Республика Молдова; Российская Федерация;		
Азия	НГонконг; Филиппины; Шри-Ланка (только для первого и второго находящегося в живых ребенка; 6 недель для третьего и каждого последующего, находящегося в живых ребенка и в случае мертворожденного ребенка); Вьетнам		Бангладеш; Камбоджа; Китай; Индия; Индонезия (предположительно); Республика Корея; Малайзия; Пакистан; Таиланд
Латинская Америка	Бразилия; Чили; Колумбия; Коста-Рика; Гватемала; Мексика; Никарагуа; Панама; Парагвай; Перу; Уругвай	Боливия (более благоприятные положения для домашних работников по сравнению с общим режимом)	Аргентина
Карибский бассейн	Барбадос; Тринидад и Тобаго		
Ближний Восток	Исламская Республика Иран; Израиль		Египет; Иордания; Ливан; Саудовская Аравия; Йемен (предположительно)
Африка	Буркина-Фасо; Кот-д'Ивуар; Эфиопия; Кения; Мали; Мозамбик; Намибия; Нигер; Сенегал; Южная Африка; Танзания; Зимбабве		Тунис (предположительно)

¹ На федеральном уровне все работницы, занятые в отраслях в рамках федеральной юрисдикции, таких как: федеральные государственные корпорации, производства или предприятия, соединяющие одну провинцию с другой провинцией или страной (например, железная дорога, автобусное сообщение, перевозки автотранспортом, трубопроводы, переправы, туннели, мосты, каналы, телефонные и кабельные системы), перевозки грузов за пределы провинции и связанные с этим службы (например, докеры), воздушный транспорт и

¹⁴ Эти данные основаны на результатах исследования, проведенного в период с мая по сентябрь 2008 года о законодательных нормах в отношении отпуска по беременности и родам в 74 странах: Аргентине, Австрии, Бангладеш, Барбадосе, Бельгии, Боливии, Бразилии, Болгарии, Буркина-Фасо, Камбодже, Канаде, Китае, Чили, Колумбии, Коста-Рике, Кот-д'Ивуаре, Хорватии, Чешской Республике, Дании, Египте, Эстонии, Эфиопии, Финляндии, Франции, Германии, Гватемале, Гонконге, Индии, Индонезии, Иране, Ирландии, Израиле, Италии, Японии, Иордании, Казахстане, Кении, Республике Корея, Латвии, Ливане, Малайзии, Мали, Мексике, Республике Молдове, Мозамбике, Намибии, Нидерландах, Никарагуа, Нигере, Пакистане, Панаме, Парагвае, Перу, Филиппинах, Португалии, Румынии, Российской Федерации, Саудовской Аравии, Сенегале, Южной Африке, Испании, Шри-Ланке, Швейцарии, Танзании, Таиланде, Тринидаде и Тобаго, Тунисе, Турции, Соединенном Королевстве, Соединенных Штатах, Уругвае, Вьетнаме, Йемене и Зимбабве.

аэропорты, радио- и телевизионное вещание, банки, урановые рудники, а также мельницы, кормодробилки и семяочистительные заводы, продуктовые склады и зерновые элеваторы. Для работников других отраслей, что, как представляется, включает и домашних работников, предоставление отпусков по беременности и родам регулируется законодательством, которое вводится правительством провинции или территории, на которой находятся предприятия. Законы на уровне провинций охватывают всех работниц в частном и государственном секторах с некоторыми ограничениями, перечисленными в нормативных положениях штатов. В провинциях Британская Колумбия, Манитоба, Онтарио и Квебек, положение в которых анализировалось в данном исследовании, законодательство об охране материнства применяется и к домашним работницам.

² Что касается законодательства на уровне штата, домашние работницы также не охвачены положениями об отпуске по беременности и родам в штате Орегон. В штате Флорида для работниц в частном секторе не обеспечивается охрана материнства, не предоставляется отпуск по беременности и родам, а также пособия по беременности и родам. В штате Нью-Йорк отсутствует всеобъемлющая государственная программа отпусков по беременности и родам для работниц какого-либо сектора. Таким образом, федеральная схема имеет юрисдикцию (косвенно исключаящую домашних работников из системы отпусков по беременности и родам).

224. Продолжительность отпуска по беременности и родам имеет прямое отношение к существующим международным трудовым нормам. Определенная в Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (103) минимальная продолжительность обязательного отпуска, составляющая 12 недель, соблюдается в законодательствах подавляющего большинства государств – членов МОТ. В Конвенции 2000 года об охране материнства (183) устанавливается минимум в 14 недель, и это нашло отражение в законодательстве, применяемом к домашним работникам многих промышленно развитых странах, нескольких стран с переходной экономикой и значительного числа развивающихся стран (см. таблицу V.4).

Таблица V.4. Минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам для домашних работников, в разбивке по странам и регионам

Регион	Менее 12 недель	12-14 недель
Индустриально развитые страны		Германия (14 недель); Швейцария (14 недель)
Азия	Гонконг (Китай); Филиппины	Шри-Ланка (12 недель)
Латинская Америка		Боливия (90 дней); Колумбия (12 недель); Гватемала (12 недель); Мексика (12 недель); Никарагуа (12 недель); Панама (14 недель); Парагвай (12 недель); Перу (90 дней); Уругвай (12 недель)
Карибский бассейн		Барбадос (12 недель); Тринидад и Тобаго (13 недель)
Ближний Восток		Исламская Республика Иран (90 дней); Israel (12 недель)
Африка	Мозамбик	Буркина-Фасо (14 недель); Кот-д'Ивуар; Эфиопия (90 дней); Кения (три месяца); Мали (14 недель); Намибия (12 недель); Нигер (14 недель); Сенегал (14 недель); Объединенная Республика Танзания (84 дня); Зимбабве (90 дней)

Глава VI

Борьба с принудительным трудом домашних работников-мигрантов

225. Как отмечалось ранее, домашние работники особенно уязвимы к дискриминации, эксплуатации и злоупотреблениям, что может необязательно иметь отношение к торговле людьми или принудительному труду. Когда применяется принудительный труд, он может затронуть домашних работников, мигрирующих из сельских районов в городские или за границу. Однако в этой главе упор делается на рассмотрение крайних форм негуманного обращения с международными мигрантами из числа домашних работников, с учетом значительного внимания, уделяемого за последнее время взаимосвязи между трудом домашних работников, принудительным трудом, рабством, условиями, сходными с рабством, и торговлей людьми. Основы для нормативных действий заложены в следующих конвенциях МОТ – Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), Конвенции 1949 года об охране заработной платы (95), Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97), Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), а также в договорно-правовой базе ООН. Конвенция ООН 1926 года о рабстве, Дополнительная Конвенция ООН 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, и Протокол о внесении изменений в Конвенцию о рабстве являются актуальными для формирования законов и практики с целью борьбы с принудительным трудом домашних работников-мигрантов. Как уже упоминалось в Главе II, КЭПКР отреагировал на представленные органам ООН доклады, ссылающиеся на практику торговли людьми, рабства, а также практику, сходную с рабством, в труде домашних работников, призвав государства-члены МОТ провести эффективную реформу в этой области. Помимо самих организаций домашних работников, важную роль в информировании общественности о серьезных случаях злоупотреблений в этой области и в призывах положить конец условиям принудительного труда играют такие НПО, как «Калайан» в Соединенном Королевстве и Комитет против современного рабства во Франции, а также правозащитные организации, такие как организация «На страже прав человека» и Интернационал против рабства.¹

226. Европейский суд по правам человека в своем историческом решении *Силиадин против Франции* признал нарушение положений статьи 4 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, касающейся принудительного и подневольного труда, и определил, что государство должно взять на себя позитивное обязательство по обеспечению того, чтобы действующее уголовное законодательство гарантировало фактическую и эффективную защиту домашних работников.

¹ L. Chew: *Protection of domestic workers against the threat of forced labour and trafficking*, дискуссионный доклад, подготовленный для Интернационала против рабства в сотрудничестве со Специальной программой действий МОТ по борьбе с принудительным трудом, январь 2003 г.

227. Недавно Совет Европы также издал две рекомендации. Рекомендация 1523 (2001 г.) о домашнем рабстве содержит ряд рекомендаций, включающих предоставление домашним работникам, а также другим лицам, запрашивающим разрешения на работу (например, в посольствах), точной информации о рисках, связанных с работой за рубежом, или недопущение всех видов дискриминации по признаку пола при выдаче разрешений на работу для домашних работников. Рекомендация 1663 (2004 г.) о домашнем рабстве: подневольной службе, работе *au pair* и брачной торговле по выписке предусматривает, среди прочего, разработку в приоритетном порядке хартии прав домашних работников, гарантирующей, в частности, домашним работникам-мигрантам, право на иммиграционный статус, независимый от работодателя, а также на признание квалификации, профессиональной подготовки и опыта, полученных в принимающей стране. В ней также рекомендуется создать систему аккредитации для агентств, занимающихся трудоустройством домашних работников.

Потеря статуса резидента и прекращение занятости

228. Для многих домашних работников потеря работы влечет за собой также и потерю статуса резидента в соответствии с программами миграции некоторых государств-членов. В Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143) рассматривается такая ситуация и предусматривается, что трудящиеся-мигранты, которые проживают на законном основании в стране с целью занятости и которые могут преждевременно потерять свою работу, не должны рассматриваться как лица, находящиеся на незаконном основании. Это означает, что их вид на жительство не аннулируется при потере ими своей занятости. В Общем обзоре за 1995 год «Защита от необоснованного увольнения» (п. 77) КЭПКР вновь подтвердил, что «право работника на прекращение трудового правоотношения с неопределенным сроком действия, при условии обязательного предварительного уведомления, является основной гарантией права на труд, предусмотренной Конвенцией 1930 года о принудительном труде (29) и Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда (105)». Однако фактическое признание этого права ограничивается в том случае, если последствием его осуществления является немедленная потеря места жительства и утрата законного статуса в стране пребывания.

229. В Канаде была разработана система «продлений» для обеспечения того, чтобы в том случае, если претендент на рабочее место находится в поисках работы и еще не нашел нового работодателя, ему выдается временное разрешение на работу сроком на два месяца для того, чтобы ликвидировать разрыв в пребывании. Если срок этого продленного разрешения истекает до того, как заявитель находит новую работу, то иммиграционные власти должны тщательно проанализировать причины сохраняющейся безработицы, и им предоставляется право направить претендента на работу в центр внутренней иммиграции.²

230. Израиль также имеет «систему привязки», которая связывает домашних работников-мигрантов с работодателями в вопросах получения разрешения на работу. В докладе Министерства труда Израиля за 1999 год отмечалось, что 53% не имеющих документов работников въехали в страну при наличии разрешения на работу, и затем либо превысили сроки нахождения на территории страны, указанные в разрешении, либо покинули своего первоначального работодателя. Случай филиппинского работника по уходу за детьми, Валентина Фердинанда, первоначальный работодатель которого умер, оставив его «без документов», послужил поводом для внесения изменений в соответствующие процедуры, в результате чего была разработана новая «политика в области

² Citizenship and Immigration Canada: *IP 04 Processing live-in caregivers in Canada*, section 8.5.

перемены места жительства», в соответствии с которой от работодателя требовалось сотрудничество в виде предоставления «письма о приеме на работу». С тех пор эта практика претерпела дальнейшие изменения, в результате чего работникам была предоставлена возможность получать 30 дневную туристическую визу после того, как они покинули своего работодателя, чтобы найти новую работу, однако система привязки сохранилась.³

Безопасные жилища

231. Предоставление временного жилища для домашних работников в виде безопасных жилищ, наряду с эффективными сетями поддержки, может оказаться важным способом, позволяющим этим работникам избежать случаев негуманного обращения (см. вставку VI.1) . Некоторые государства-члены, такие как Соединенное Королевство, предоставляют либо финансируют безопасные жилища для жертв торговли людьми, хотя речь и не идет конкретно о домашних работниках. После опубликования доклада МОТ о том, что в миссиях Шри-Ланки часто наблюдается наплыв бежавших или оставшийся без средств домашних работников, эта страна создала безопасные жилища в Кувейте, Ливане и Саудовской Аравии.⁴ Кроме того, правительство Ливана подписало МОВ с двумя международными НПО (КАРИТАС и Международной католической комиссией по вопросам миграции) для управления безопасными жилищами для трудящихся-мигрантов, ставших жертвами злоупотреблений, и начало направлять туда жертв торговли людьми.⁵ В 2003 году правительство Бахрейна объявило план о создании механизма для оказания помощи трудящимся-мигрантам, ставшим жертвами злоупотреблений и оказавшимся в чрезвычайной ситуации, включая организацию безопасных жилищ и установку телефонов доверия для оказания помощи.

232. Вместе с тем, существуют также реальные проблемы, поскольку для создания таких центров в некоторых странах требуется разрешение правительственных органов, и они иногда закрываются, поскольку их могут рассматривать в качестве фактора, способствующего тому, чтобы домашние работники покидали своих работодателей. Еще одной проблемой, стоящей перед ассоциациями домашних работников, занимающимися управлением безопасными жилищами, является финансирование.⁶ Кроме того, важное значение приобретает обучение сотрудников посольств внимательному отношению к домашним работникам, ставшим жертвами злоупотреблений, в том случае, если посольства готовы взять на себя эту роль.⁷

³ A. Kemp: "Labour migration and racialisation: Labour market mechanisms and labour migration control policies in Israel", in *Social Identities*, Vol. 10, Issue 2, 2004 г., стр. 267–292.

⁴ МБТ: *Migrant workers and human rights: Out-migration from South Asia*, 2004 г., стр. 195-196.

⁵ Государственный департамент США: *Trafficking in Persons Report*, 2005 г., стр. 143-144.

⁶ МБТ: *Gender and migration in Arab States: The case of domestic workers*, Женева, 2004 г., стр. 22.

⁷ J. Oxman-Martinez et al.: *Another look at the live-in caregivers program: An analysis of an action research survey*, PINOY, Quebec Filipino Women's Association with the Centre for Applied Family Studies, 2004 г.

Вставка VI.1

Безопасное жилище в Британской Колумбии: Центр Калайан

В Британской Колумбии Центр филиппинских женщин Британской Колумбии (PWC), в сотрудничестве с группой трудящихся-мигрантов Филиппин, SIKLAB (Организация филиппинских трудящихся, работающих за рубежом), занимается спасением сиделок с проживанием, живущих и работающих в небезопасных условиях, и в чрезвычайных ситуациях предоставляет временное убежище домашним работникам, занимающимся поиском безопасного жилища. SIKLAB предоставляет информацию филиппинским трудящимся-мигрантам, организует учебные семинары, предоставляет консультации и оказывает содействие и помощь, а также бесплатные юридические услуги (в областях семейного и иммиграционного права, а также в отношении жалоб, касающихся трудовых норм). PWC и SIKLAB используют в своей работе непосредственное общение и брошюры, распространяемые в парках, часто посещаемых сиделками, проживающими у своих хозяев, в филиппинских церквях, а также в ресторанах и центрах филиппинской общины. Домашние работники, находящиеся в небезопасных условиях труда, могут связаться с PWC и SIKLAB для того, чтобы они помогли вывезти домашних работников с их рабочего места. В таких операциях по спасению сотрудники организации информируют работодателей о том, что домашний работник покидает их и просят проследить за тем, чтобы данный домашний работник упаковал свои чемоданы, и тем самым предотвратить ситуацию, при которой работодатели в будущем могли бы утверждать, что имел место случай воровства. Проживание во временном убежище предусматривает поочередное приготовление обеда и ужина (обедают и ужинают работники, как правило, вместе), а также уборку мест общего пользования и ведение других рутинных домашних дел. Расходы распределяются между участниками. В качестве одной из мер по созданию сети взаимной поддержки между жильцами, позволяющей сиделкам, проживающим у хозяев, преодолеть изоляцию, жильцам предлагается делиться своими проблемами и важными событиями в их личной и трудовой жизни. Большинство официальных координаторов являются бывшими сиделками, проживавшими у своих хозяев, и многие из них когда-то являлись жильцами такого кооператива. Специальная группа юристов, работающих на общественных началах, готовит добровольцев и лично занимается обращениями, распоряжениями о депортации и осуществляет юридическое представительство. На веб-сайте гражданства и иммиграции Канады центр Калайан указан в качестве центра оказания помощи сиделкам с проживанием и получает консультативную помощь Общества юридических услуг Британской Колумбии.¹

¹ Citizenship and Immigration Canada, The live-in caregiver program, at www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/associations.asp.

Источник: Mae J. Nam, Law Student, PWC volunteer and co-op member.

Требование об автоматическом проживании по месту работы

233. Хотя существует очевидная потребность в разработке стратегии создания безопасных жилищ, их наличие и использование ставит дилемму, возникающую в тех случаях, когда домашние работники чувствуют себя привязанными к своим работодателям. Несмотря на то, что домашние работники по экономическим соображениям или в целях общения могут выбрать в качестве места проживания жилище своего работодателя, и, хотя работодатель может в явной форме потребовать от домашнего работника оказания ему оплачиваемой помощи в ночное время и прямо включить этот пункт в контракт, выдвигание такого требования в качестве предварительного условия для получения разрешения на работу является практикой, которая открывает дорогу для применения принудительного труда.

Агентства занятости

234. Хотя агентства занятости могут давать обещания в отношении формализации трудового правоотношения применительно к труду домашних работников, их надежность может быть весьма различной: от высокопрофессиональных агентств, специализирующихся на трудоустройстве элитных «нянь» в дома богатых клиентов, до простейших структур, состоящих из одного работника с мобильным телефоном. Для того чтобы учесть все многообразие этих агентств, необходимо предусмотреть разработку определенных норм для домашних работников.

235. В одном докладе о национальной практике, подготовленном для МОТ, отмечается, что в Гане агентства занятости стремятся оказывать помощь в формализации договорных отношений между домашними работниками и работодателями, и в дальнейшем они смогут оказывать помощь в обеспечении соблюдения условий этих контрактов. Они также стремятся нанимать работников, удовлетворяющих требованиям минимального возраста, и облегчать уплату налогов. Однако, поскольку многие из них не имеют лицензий, выдаваемых в соответствии с Трудовым кодексом, а некоторые из них работают скорее как индивидуальные агенты и посредники, а не как официальные агентства, риск коррупционных действий является значительным.

236. Вопрос в отношении агентств занятости осложняется в случаях трудовой миграции, и существует много документально подтвержденных примеров серьезных злоупотреблений, особенно когда речь идет о транснациональной миграции. Как отмечалось выше в Главе III, злоупотребления могут встречаться как в направляющих, так и в принимающих странах. Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181) призывает государства-члены принять все необходимые и надлежащие меры для обеспечения адекватной защиты и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, набор и трудоустройство которых производились на их территории частными агентствами занятости (см. вставку VI.2).

Вставка VI.2

Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181)

Конвенция предполагает включение законов или правил, предусматривающих штрафы в качестве возможных мер для предотвращения или прекращения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов со стороны частных агентств занятости. Она предусматривает запрет на деятельность частных агентств занятости, которые занимаются мошенничеством и допускают злоупотребления. Что касается вопроса о вознаграждении, то статья 8 Конвенции 95 разрешает производить вычеты из заработной платы «только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством данной страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями», запрещая всякие отчисления из заработной платы с целью обеспечить себе получение работы через посредника. Это согласуется со статьей 7 1) Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181), запрещающей частным агентствам занятости взыскивать с работника прямо или косвенно, полностью или частично какие-либо гонорары или другие сборы, хотя статья 7 2) разрешает делать некоторые исключения, о которых МОТ должна быть уведомлена в соответствии со статьей 22 Устава МОТ с указанием их причин.

237. В этой связи важную роль должны сыграть национальные стратегии в области миграции. На Филиппинах, в Законе о трудящихся-мигрантах и филиппинцах, работающих за рубежом, № 8042 от 1995 года, хотя и признается важный вклад, вносимый филиппинскими трудящимися-мигрантами в национальную экономику благодаря переводу ими средств в иностранной валюте, подчеркивается, что защита достоинства и основных прав и свобод человека филиппинских граждан является основной целью

программы занятости за рубежом. Статья 21 этого Закона предусматривает создание фонда гарантий по займам для трудящихся-мигрантов в целях предотвращения злоупотреблений в отношении работников, выезжающих на работу за рубеж, со стороны недобросовестных нелегальных агентов по найму. В 2006 году было предоставлено 137 таких займов работникам, выезжающим на работу за рубеж, что составляет 0,01% от общей численности членского состава Управления по вопросам социального обеспечения работников, занятых за рубежом.⁸

238. Двусторонние соглашения являются другими средствами решения проблем, связанных со злоупотреблениями со стороны агентств занятости. В соответствии с МОВ между Индонезией и Кувейтом и МОВ между Индонезией и Малайзией, на агентства занятости возлагается ряд обязанностей. В Кувейте они должны обеспечивать, чтобы контракты о работе по найму полностью понимались и соблюдались работодателями, а также защищать и отстаивать права и интересы домашних работников, контролировать условия работы домашних работников и предоставлять ежемесячные отчеты посольству Индонезии за первые три месяца каждого контракта.

239. Принимающие страны также выдвинули ряд инициатив. Домашние работники исключены из сферы действия Закона о трудоустройстве в Сингапуре.⁹ Вместо этого, аккредитованными агентствами Ассоциации агентств занятости был подготовлен типовый контракт о работе по найму, который разрешает работодателю вычитать из заработной платы домашних работников определенную сумму в счет ежемесячного погашения займа в соответствии с графиком погашений, прилагаемым к контракту. В то же время Закон о трудоустройстве иностранной рабочей силы запрещает работодателям взимать с домашних работников ежемесячные сборы, начисляемые Министерством трудовых ресурсов на работодателей, а также возмещать другие затраты, такие как расходы на обучение, предоставленное работодателем, сборы, связанные с получением разрешения на работу или с репатриацией. Работодателям также запрещается получать «прямо или косвенно» от иностранного работника какую-либо сумму или другую выгоду в качестве вознаграждения за трудоустройство или условия для продолжения договора найма иностранного работника, или в качестве финансовой гарантии, относящейся, в любом случае, к его приему на работу.

Международные организации и дипломаты

240. Широко освещаемые в средствах массовой информации случаи злоупотреблений со стороны дипломатов или международных гражданских служащих, подрывают доверие к представителям их правительств и международного сообщества. Дело заключается в том, что хотя домашние работники являются особенно уязвимыми, совершения ими поездок в качестве лиц, сопровождающих дипломатов, не защищает от домашнего произвола и злоупотреблений.

241. В статье 8 своей Рекомендации 1523 (2001 г.) о домашнем рабстве Совет Европы выразил сожаление в связи с тем, что значительное число жертв работает в посольствах или домах международных гражданских служащих, и рекомендует внести поправки в Венскую конвенцию с тем, чтобы отказаться от дипломатического иммунитета в отношении всех правонарушений, совершенных в частной жизни.

⁸ См. Agunias and Ruiz, *op. cit.*, стр. 16.

⁹ Однако статья 67 предусматривает, что «Министерство может периодически, путем уведомления в официальном правительственном бюллетене, применять все или какие-либо отдельные положения настоящего Закона с такими изменениями, которые могут быть изложены в соответствующем уведомлении, ко всем домашним работникам или какой-либо группе, категории или количеству домашних работников, а также может принимать нормативные акты для того, чтобы предусмотреть, в основном, условия найма и труда домашних работников».

Вставка VI.3
Как положить конец принудительному труду
домашних работников-мигрантов

Уязвимость домашних работников-мигрантов к принудительному труду является не врожденной, а искусственно созданной; и некоторые процедуры, касающиеся домашних работников-мигрантов, могут оказать серьезное влияние на то, будут ли условия принудительного труда культивироваться или они будут искоренены. Законодательство может содействовать предотвращению применения принудительного труда домашних работников и торговли людьми путем:

- запрета для работодателей удерживать у себя паспорта наемных работников;
- отмены требования привязки и, как минимум, обеспечение возобновляемых «продлений» для предотвращения немедленной высылки работника по окончании контракта личного найма;
- отмены требования проживания в доме у работодателя;
- недопущения выплаты работниками вознаграждений агентствам и ограничение прочих вычетов, связанных с наймом;
- более активного использования практики подписания Меморандумов о взаимопонимании для предотвращения злоупотреблений;
- выдвижения требований в отношении аккредитации агентств занятости.

Международный акт, который дает определение понятия принудительного труда домашних работников и попытается положить ему конец, будет иметь большое значение для содействия обеспечению достойного труда для домашних работников.

Глава VII

Обеспечение соблюдения трудового законодательства и возможности доступа к правосудию

242. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) неоднократно обращал внимание на необходимость создания эффективных и доступных механизмов и процедур рассмотрения жалоб для возмещения вреда, причиненного домашним работникам, включая мигрантов. Комитет подчеркивал важность механизмов повышения осведомленности с тем, чтобы домашние работники знали свои права и способы обеспечения их соблюдения. Он также приветствовал наличие законодательных актов, предусматривающих создание органов по правам человека, позволяющих домашним работникам подавать жалобы.

243. В настоящей главе рассматривается роль органов инспекции труда, анализируются меры, принимаемые на основе поданных жалоб, в том числе механизмы по правам человека, а также проблемы обеспечения соблюдения трудового законодательства в отношении домашних работников и их доступа к правосудию.

Инспекция труда

244. Во многих странах мира службы инспекции труда играют важнейшую авангардную роль в обеспечении соблюдения трудового законодательства. Получившие широкое распространение и развитие в нормативно-правовых базах, основывающихся на традициях континентального европейского права, службы инспекции труда завоевывают все большее признание и поддержку в более широкой области традиций, лежащих в основе трудовых отношений во всем мире.¹ Надежно функционирующая система регулирования вопросов труда является важнейшим элементом действенного и эффективного управления трудовым законодательством. Службы инспекции труда оказывают прямую институциональную поддержку нормативно-правовой базе по труду, что отвечает общественным интересам в целях защиты общественного порядка. Они используют широкий набор инструментов, включающих профилактические мероприятия и информирование наряду с принятием различного рода санкций.² Поддержка со стороны МОТ в виде технического сотрудничества направлена на обеспечение их постоянной эффективности и применимости к новым и сложным условиям рабочей среды, а также на содействие вхождению работников в формальную экономику. Роль органов инспекции труда в поддержании условий достойного труда домашних работников трудно переоценить.

¹ M.J. Piore and A. Schrank: "Toward managed flexibility: The revival of labour inspection in the Latin world", in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 1, 2008 г.

² M.L. Vega Ruiz: *Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América latina. El papel central de la inspección de trabajo*, Рабочий документ по вопросам диалога (МБТ, готовится к изданию).

245. Конвенция 1947 года об инспекции труда (81), Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, распространяющий ее на все рабочие места, которые еще не подпадают под сферу действия данной конвенции, а также Рекомендация 1947 года об инспекции труда (81) обеспечивают основную нормативно-правую базу, отраженную в нормах МОТ, наряду с Конвенцией 1978 года о регулировании вопросов труда (150) и сопровождающей ее Рекомендацией (158). Три основные функции служб инспекции труда, предусмотренные в этих актах, имеют непосредственное отношение к обеспечению эффективного соблюдения прав домашних работников. Инспекторы труда уполномочены: i) предоставлять техническую информацию и консультации в целях обеспечения соблюдения установленных норм при одновременном содействии принятию профилактических мер; ii) содействовать развитию эффективного сотрудничества между службами инспекции труда и другими государственными службами, государственными и частными учреждениями, участвующими в аналогичной деятельности, а также сотрудничества между должностными лицами службы инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями; iii) обеспечивать соблюдение правовых норм, в том числе путем инспекционных проверок.

246. Национальное законодательство и практика указывают на целый ряд возможностей творческого применения функций инспектора труда для более эффективного обеспечения соблюдения прав домашних работников. Одной из конкретных функций, возлагаемых на службы инспекции труда в некоторых государствах-членах, является определение квалификации домашних работников. Так, например, раздел 146 Трудового кодекса Чили предусматривает, что в случае возникновения сомнений в отношении охвата домашних работников соответствующим законодательством инспектор труда должен вынести соответствующее решение.

247. Существуют также важные инициативы, позволяющие обеспечить знание работодателями того, осуществляют ли они трудовые права домашних работников. В Гватемале служба инспекции труда разместила в Интернете для всех работодателей формуляр для проведения самостоятельной оценки, позволяющий определить, соблюдают ли они трудовое законодательство. Такая мера служит достижению двоякой цели информирования работодателей о требованиях, касающихся занятости, и предпринятия мер по обеспечению соблюдения существующего законодательства. Такого рода инициатива может быть фактически применена к работодателям домашних работников.

248. Сложным вопросом в инспекции труда домашних работников являются инспекционные проверки, предполагающие доступ к домашнему хозяйству. В Общем обзоре КЭПКР 2007 года, касающемся соблюдения правительством Кувейта Конвенции 81, правительство этой страны выразило беспокойство по поводу того, что управлению инспекции труда трудно войти в частные домашние хозяйства для того, чтобы проверить применение Трудового кодекса, однако указало, что оно учредило специальный комитет для рассмотрения положения домашних работников. КЭПКР принял к сведению просьбу правительства об оказании технического содействия в данном вопросе. В Бразилии, хотя службы инспекции труда обязаны соблюдать принципы Конституции, касающиеся неприкосновенности частного жилища, предусмотренные Статьей 5 Конституции, в Конституции содержится также упоминание об инспекции труда. В Канаде, в частности, в отношении системы законодательных декретов в провинции Квебек, Верховный суд Канады определил, что инспекция частного жилища, являющегося одновременно местом работы, не делает полномочия инспекции необоснованными.³

249. Принципы охраны частной жизни, хотя и являются крайне важными, не должны создавать абсолютных препятствий для инспекционных проверок. Как отмечал КЭПКР в своем общем обзоре по вопросам труда за 2006 год, механизмы получения

³ *Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Potash* (1994) 2 SCR 406, стр. 407.

согласия работодателя, жильца или судебного органа, а также предварительного разрешения обеспечивают соблюдение принципов охраны частной сферы и одновременного соблюдения прав, касающихся рабочего места.

250. На инспекционные проверки сделана ссылка также в актах МОТ, касающихся домашнего труда, однако в этих случаях проверки проводятся в доме работника и поэтому речь идет о разных вещах. Важнее в данном случае говорить о Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), которая касается занятости работников на сельскохозяйственных предприятиях, которые могут являться также домом работника и работодателя данного сельскохозяйственного предприятия. Она предусматривает тот баланс, о котором говорил Комитет экспертов. Конвенция 129 прямо предусматривает инспекцию труда в «любом месте работы, подлежащем инспекции», которое определено им с уточнением того, что инспектора труда могут входить в частное жилище владельца предприятия с его согласия или с особого разрешения компетентного органа власти.

251. Недавно Уругвай внес новшества в полномочия, относящиеся непосредственно к домашним работникам.

Вставка VII.1

Инспекция труда и труд домашних работников в Уругвае

Статья 11 Конституции Уругвая предусматривает, что жилище является священным и неприкосновенным. Она не допускает проверок в ночное время без согласия главы домашнего хозяйства, а проверки в дневное время возможны только с письменного разрешения компетентного судебного органа. Статья 13 Закона № 18.065 разрешает Министерству труда и социального обеспечения проводить инспекции на дому в том случае, если имеется основание «презюмировать нарушение» трудовых норм и норм, касающихся социального обеспечения. В свете нового законодательства служба инспекции труда и социального обеспечения создала специальный отдел, занимающийся осуществлением контроля за соблюдением положений, касающихся труда домашних работников. Служба инспекции труда осуществляла также взаимодействие с судебными органами власти с целью определения соответствующих объективных критериев, на которых должны основываться инспекционные проверки. По имеющимся сведениям, Верховный суд постановил, что решение о предоставлении полномочий на проведение инспекционной проверки на дому должно выноситься с учетом каждого конкретного случая судьями, занимающимися вопросами трудового права, на основе их технических знаний путем независимой оценки рассматриваемого дела. Согласно Закону № 18.065 инспекция труда включает меры профилактики и предполагает сотрудничество с другими организациями. На практике службы инспекции труда строят свою работу на рекомендациях Трехсторонней комиссии по вопросам равенства возможностей и обращения в сфере занятости. Последняя выступила в поддержку кампании по распространению информации среди общественности в целях обеспечения знания законодательства. Результатом одного из таких видов деятельности стала подготовка брошюры, предназначенной для работодателей и работников, в которой в лаконичной форме излагаются права домашних работников. Особо внимание в планах равенства уделялось уругвайским женщинам африканского происхождения, поскольку многие из них работают в качестве домашних работников.

252. Предварительные инспекционные проверки на дому до того, как домашний работник приступит к работе, могут помочь должностным лицам оценить условия труда на дому, путем определения рисков для безопасности и гигиены труда, связанных с данным видом деятельности. В Соединенных Штатах Америки, например, для получения права на оказание медицинской помощи на дому, финансируемой из государственного бюджета ее получатель должен согласиться на предварительную инспекцию дипломированной медицинской сестры по соображениям безопасности. Возможно,

что такой подход может быть адаптирован для того, чтобы учитывать также интересы домашних работников в целом, чтобы выявить серьезные профессиональные опасности до того, как работник войдет в дом. Это можно совмещать с существующей ответственностью работодателя в отношении обеспечения безопасности рабочего места.⁴ Модель подобного рода может охватывать более широкие вопросы соблюдения установленных правил, в частности, в отношении мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги с проживанием.

Доступ к судам и специализированным трибуналам

253. Отсутствие у домашних работников эффективного доступа к судебным механизмам является серьезным недостатком в большинстве обследованных стран. Помимо того, что на домашних работников не распространяется трудовое законодательство, они сталкиваются с множеством практических трудностей. Даже в тех случаях, когда существуют соответствующие нормативные акты, их соблюдение может зависеть от того, подаст ли домашний работник индивидуальную жалобу. Однако домашние работники часто не знают своих прав. Кроме того, реализация этих прав может иногда поставить под угрозу как их работу, так и, как это имеет место в случае трудящихся-мигрантов, их миграционный статус и будущие перспективы получения права на постоянное проживание. Этот риск является реальным, несмотря на тот факт, что условия труда и сфера обязанностей трудящихся-мигрантов, которые были согласованы в самом начале их трудовых отношений, могут быть в одностороннем порядке изменены или проигнорированы, включая уменьшение зарплаты и увеличение рабочей нагрузки или продолжительности рабочего времени.⁵ Эта проблема может быть усугублена в том случае, если домашние работники не имеют документов и/или не зарегистрированы.

254. Несмотря на эти проблемы, имеются примеры, когда суда принимают важные решения по обеспечению соблюдения прав домашних работников иногда на основе общих принципов права. Так, например, в Канаде Апелляционный суд провинции Британская Колумбия в деле *Mustaji* против *Tjin & Tjin* определил, что работодатели домашних работников нарушили не только трудовой договор с истцом, но и фидуциарные отношения и что самостоятельный деликт, преследуемый в исковом порядке, влечет за собой возмещение убытков, присуждаемых в порядке наказания, помимо ущерба, причиненного в результате нарушения договора. Ответчики, нанявшие домашнюю работницу за рубежом, пользовались ее услугами после того, как она сопровождала их до Канады, с тем чтобы она продолжала заботиться об их четверых детях и занималась ведением их домашнего хозяйства. Суд отклонил попытку работодателей возложить вину на истца, поскольку она не высказывала возражений против многочасовой работы семь дней в неделю; она не требовала выплаты ее собственной заработной платы; она не настаивала на своем праве приглашать к себе друзей и общаться по телефону.

255. Южная Африка ввела новшество в связи с созданием Комиссии по примирению, посредничеству и арбитражу (ССМА). В недавнем отчете об исследованиях, в котором содержится анализ 873 арбитражных решений, отобранных из случаев несправедливого увольнения и дискриминационной практики в сфере труда за период 2003-05 годов, отмечалось, что, хотя работники, работающие по найму в частных домохозяйствах (домашние работники), составляют 8,7% от общей рабочей силы, на них приходится 12,1% случаев, передаваемых на рассмотрение в ССМА.⁶ Это свидетельствует о том,

⁴ См. Smith, op. cit.

⁵ МБТ: *Gender and migration in Arab States*, op. cit., стр. 31-32.

⁶ I. Macun, D. Lopes and P. Benjamin: *An analysis of Commission for Conciliation Mediation and Arbitration Awards*, Development Policy Research Unit, Working Paper 08/134 (University of Cape Town, 2008), стр. 15.

что уровень осведомленности домашних работников об их правах в области занятости весьма высок. ССМА путем своей пропагандистской деятельности и инициатив, ориентированных как на работодателей, так и на наемных работников, способствовала повышению такой осведомленности.⁷

256. В Аргентине, трибунал Буэнос-Айреса, занимающийся рассмотрением дел, касающихся домашних работников, функционирует в качестве суда первой инстанции при рассмотрении споров между работодателями и домашними работниками. Хотя этот трибунал имеет ограниченную территориальную компетенцию, распространяющуюся главным образом на столицу, по имеющимся данным, его процедура является четкой и простой, основывающейся в основном на устных сообщениях и включающей также услуги по примирению. Решения трибунала могут быть обжалованы в национальном Арбитражном суде по трудовым спорам.⁸

257. Уголовное преследование является необходимой частью процесса обеспечения достойного труда для домашних работников, в частности, в случаях физического и сексуального насилия, торговли людьми и принудительного труда. Недавние обвинения и вынесение приговора в уголовном порядке в Малайзии, согласно разделу 326 Уголовного кодекса, в отношении работодателя домашних работников, который жестоко обошелся со своей индонезийской домашней работницей, свидетельствует о растущей осведомленности в отношении важности принятия решительных судебных мер.⁹ Кроме того, особенно полезным могло бы быть воспитание чуткого отношения у сотрудников полиции при рассмотрении поступающих жалоб.

Значение кампаний по повышению степени осведомленности широкой общественности о вопросах реализации политики в отношении домашних работников

258. В некоторых странах, в которых существуют специальные нормы, регулирующие труд домашних работников, был создан целый ряд служб как государственных, так и частных, для разъяснения требований, предъявляемых к работодателям. В Колумбии на веб-сайте¹⁰ в мае 2008 года была опубликована статья о рисках, связанных с неправильным заключением контрактов личного найма домашних работников, в которой содержались типовые контракты личного найма домашних работников, и предлагалось онлайн-устройство, облегчающее расчет выплат ежемесячной заработной платы и соответствующих вычетов для взноса в фонды медицинского и пенсионного страхования домашних работников, а также отчислений для выплаты отпускных пособий.

259. Отраслевое решение № 7 суда Южной Африки должно быть всегда доступно либо в полном варианте, либо в виде официального краткого отчета в месте работы и быть доступным для домашних работников. Отраслевое решение суда излагается в простой форме и сопровождается полезными руководящими указаниями, а также моделью подробного описания всех данных для облегчения понимания соответствующих положений.

260. В сообщениях средств массовой информации указывается, что после проведения кампании, направленной на расширение информированности общественности, которая

⁷ Hertz, op. cit., стр. 21.

⁸ “Servicio doméstico: Hay 233.000 registros en blanco”, in *La Nación* (Буэнос-Айрес), 12 августа 2007 г.

⁹ “Malaysian woman jailed for abusing Indonesia maid”, in *International Herald Tribune*, 27 Nov. 2008.

¹⁰ www.actualicese.com.

предшествовала вступлению в силу нового закона и борьбе с занятостью в неформальном секторе экономики, началась активная работа по упорядочению труда домашних работников в Женеве, Швейцария.¹¹ Кампания помогла людям понять, что они действительно являются работодателями, и осознать социальные издержки производственного травматизма. Были также упрощены механизмы расчета и выплаты заработной платы и взносов на социальное страхование благодаря использованию чека за оказанную услугу.

261. Некоторые страны стремятся облегчить доступ к правосудию путем предоставления документации на нескольких языках. Так, например, национальное коллективное соглашение опубликовано в полном варианте на итальянском языке, а и его резюме в переводе на нескольких других языках, на которых говорят домашние работники: албанском, арабском, эритрейском, филиппинском, французском, английском, польском и испанском языках. Департамент труда Гонконга, Китай, помимо китайского и английского, публикует информацию о правах на таких языках, как индонезийский, тагальский и тайский и бесплатно распространяет ее в аэропортах, филиалах управления по вопросам иммиграции, консульствах, ассоциациях работодателей и группах по вопросам труда и иностранных рабочих, а также в информационных киосках, созданных для иностранных домашних работников. Она передается также в рекламных телевизионных и радиороликах, а также рекламных видеопрограммах, а Департамент труда имеет бесплатную круглосуточную линию экстренной телефонной связи.

262. Филиппины, как страна направляющая рабочую силу, учредили, согласно Закону о трудящихся-мигрантах 1995 года, фонд оказания юридической помощи, который, согласно разделу 26, должен использоваться исключительно для предоставления юридических услуг трудящимся-мигрантам и филиппинцам, находящимся за границей и оказавшимся в бедственном положении. Расходы, которые должны покрываться за счет средств фонда, включают гонорары иностранных юристов, нанимаемых службой юридической помощи по делам трудящихся-мигрантов, для того, чтобы представлять интересы трудящихся-мигрантов, против которых выдвинуты обвинения за рубежом, залоги-поручительства в целях обеспечения временного освобождения работников, находящихся под стражей; судебные затраты и издержки, а также другие расходы, связанные с судебной тяжбой.

263. Наличие безопасных жилищ и других приютов являются важнейшей частью процесса доступа к правосудию для трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги с проживанием (см. Главу VI).

¹¹ “Femmes de ménage: Boom des régularisations”, in *Tribune de Genève*, 13 июня 2008 г.

Глава VIII

Коллективные организации домашних работников: Достойный труд в действии

264. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров являются основополагающими принципами МОТ. Во всем мире домашние работники демонстрируют осознание своего статуса наемных работников и требуют реализации этих основных прав путем создания коллективных организаций для улучшения условий своего труда и завоевания уважения в обществе. Контрольные органы МОТ уже давно признают, что эти два принципа применимы также и к домашним работникам, но, тем не менее, в большинстве регионов мира эта категория работников лишена правовой защиты и до сих пор не может превратить их в реальную действительность.

Домашние работники во всем мире объединяются в организации

265. Домашние работники, осознавая свое право на достойные условия труда, готовы, там, где это представляется возможным, действовать коллективно и противостоять эксплуататорским условиям труда и дискриминации и добиваться структурных изменений. Тем не менее, многие факторы, включая изоляцию домашних работников в индивидуальных домашних хозяйствах, мешают им объединяться в организации. Однако, всякий раз, когда это возможно, домашние работники пытаются создавать собственные организации, сами домашние работники вправе договариваться об условиях своей занятости.

Национальный опыт

266. В течение многих десятилетий в различных странах домашние работники стремятся реализовать свои права через коллективные организации. Например, в Бразилии первые организации домашних работников были созданы после 1936 года в Сан-Пауло. С 1988 года Статья 7 Конституции Бразилии гарантирует защиту права домашних работников на создание организаций. Некоторые профессиональные ассоциации, созданные в 1960-е годы, преобразовались в профсоюзы, включая Профсоюз домашних работников муниципалитета Рио-де-Жанейро (STDRJ). Ведущая организация домашних работников, Национальная федерация домашних работников (FENATRAD) была основана в 1997 году, и в настоящее время насчитывает 35 филиалов. Она пытается содействовать повышению имиджа труда домашних работников под лозунгом «уважение начинается с дома». Однако, как и во многих странах, изолированность домашних работников в домохозяйствах, низкая оплата и плохие условия труда и, соответственно, ограниченные ресурсы их профессиональных организаций чрезвычайно затрудняют создание организаций. Все это усугубляется тем фактом, что представители профсоюзов, с учетом специфики труда домашних работников, не склонны бороться за предоставление свободного времени в часы работы для участия в деятельности профсоюзов. Например, 15-й Трибунал по трудовым нормам муниципалитета Кампинас и

блилежащего региона, аннулировал коллективных договор между профсоюзом домашних работников и работодателем на том основании, что труд домашних работников считается некоммерческим, непроизводительным трудом, и поэтому работодатель не может соответствовать определению «предприятие» в целях объединения в профессиональный союз. Трибунал также отметил, что, хотя Конституция Бразилии предоставляет определенные гарантии домашним работникам, она не признает их право на ведение коллективных переговоров. Позднее Высший арбитражный суд по трудовым спорам подтвердил это решение.

267. Несмотря на эти трудности, STDRJ играет важную роль в повышении осознания домашними работниками их прав и содействует их доступу к правосудию. Помимо трех юристов и двух социальных работников, в штат STDRJ входят девять бывших или продолжающих работать домашних работников, трое из которых получают пенсию, а остальные продолжают работать на условиях неполного рабочего дня в какой-либо семье или в качестве уборщиков. Компенсации, получаемые от профсоюза, являются небольшой прибавкой к их заработкам. Несмотря на сложности организации и структурную неспособность разрешать какие-либо иные конфликты, помимо тех, которые относятся к трудовому законодательству, ассоциация ежегодно оказывает помощь примерно восьми тысячам домашних работников, дела многих из которых направляются сотрудниками в суды по трудовым вопросам. Но даже при этом члены STDRJ могут расценивать профсоюз скорее как орган, обеспечивающий расширение социальных услуг администрации, чем как организацию, которая борется за права работников. В одних случаях домашнему работнику оказывается достаточно простого получения на бланке профсоюза расчета сумм, причитающихся ему при расторжении трудового договора, чтобы убедить бывшего работодателя согласиться на урегулирование проблемы без обращения в суд. В других случаях социальный работник может также выступать в качестве посредника при переговорах с работодателем, часто по телефону, с тем, чтобы разрешить существующий конфликт. Юристы STDRJ могут также попытаться урегулировать данный вопрос путем примирения сторон. Однако, несмотря на существующие ограничения, основная деятельность STDRJ заключается в оказании домашним работникам поддержки в ходе процессов по разрешению споров, которые могут стать для многих домашних работников источником реальных затрат – эмоциональных и финансовых.¹

268. В Уругвае создание нового трехстороннего правления по заработной плате для обсуждения размеров заработной платы и других условий труда домашних работников (см. Главу IV) послужило дополнительным импульсом для консолидации организаций работников и работодателей, представляющих интересы домашних работников и их работодателей. Лига домохозяек Уругвая – *Liga de Amas de Casa*, – создававшаяся первоначально с целью переоценки неоплачиваемого домашнего труда, согласилась действовать в качестве представителей работодателей в указанном правлении по заработной плате, в то время как Национальная конфедерация профсоюзов дала согласие на то, чтобы Национальная конфедерация домашних работников, еще не зарегистрированная в качестве профсоюза, вела переговоры от имени домашних работников. Платформа для ведения переговоров, представленная домашними работниками, включает, помимо прочего, признание права на однопроцентную надбавку к вознаграждению за каждые два года трудового стажа; требование специального отпуска в случае смерти близкого родственника или свадьбы наемного работника в размере пяти полностью оплачиваемых дней отпуска; оплату сверхурочной работы в соответствии с законом; в случае сокращения обычной продолжительности рабочего времени, домашний работник должен иметь право на частичную компенсацию, которая рассчитывается

¹ D. Vidal: “Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l’emploi domestique au Brésil”, in *Sociologie du travail*, No. 49, 2007 г., стр. 351-365.

пропорционально сумме, которую он получил бы в случае увольнения в соответствии с положениями закона.

Региональные и международные организации

269. Членами Конфедерации домашних работников стран Латинской Америки и Карибского бассейна (CONLACTRAHO), созданной в Боготе, Колумбия, 30 марта 1988 года, в день, который в настоящее время в большей части региона считается днем домашних работников, являются организации из тринадцати стран региона и Канады, а также организация трудящихся-мигрантов в Европе. Большинство ее членов работают в качестве домашних работников уже на протяжении 15-20 лет и ставят своей приоритетной задачей содействие проведению правовых реформ в целях обеспечения равных прав для домашних работников и соблюдение требований законодательных реформ, проводимых в последнее время в странах-членах, в частности в Боливии, Бразилии и Перу. CONLACTRAHO также содействует развитию сотрудничества с профсоюзами и отмечает, что некоторые из них получают поддержку в вопросах подготовки специалистов в области политики и лоббирования некоторых правовых реформ. Некоторые членские организации профсоюза занимаются вопросами объединения на международном уровне, например, сотрудничеством с организациями в Доминиканской Республике, которая является главной страной в регионе, направляющей мигрантов.²

270. Профсоюзы домашних работников являются также ведущими организациями, выявляющими недостатки в других отношениях прогрессивных изменений в законодательстве. В Перу, ассоциации домашних работников вместе с профсоюзами, женскими ассоциациями и рядом центров поддержки, объединились для того, чтобы выступить против Закона о домашних работниках № 27986 от 2 июня 2003 года. Они утверждали, что этот закон в значительной степени усиливает дискриминацию в отношении домашних работников, предоставляя им менее благоприятные права по сравнению с другими работниками. Кампания протеста, возглавляемая Центром по созданию потенциала домашних работников, проходила под лозунгом «Мы исключены из сферы трудовых прав». Центр также оказал помощь в создании в октябре 2006 года Национального союза домашних работников.

271. Ассоциации домашних работников в Индии сразу же после завоевания страной независимости в 1947 году занялись также лоббированием вопросов улучшения условий труда домашних работников. 26-дневная голодовка в 1959 году Генерального секретаря Всеиндийского союза домашних работников (AIDWU), базирующегося в Нью-Дели, получившая массовую поддержку домашних работников и сопровождавшаяся призывом к однодневной забастовке солидарности, привела к внесению двух личных законопроектов, касающихся минимальной заработной платы и своевременной выплаты задолженностей по заработной плате, установления максимальной продолжительности рабочего дня, еженедельного отдыха и ежегодных отпусков. В них также ставился вопрос о создании регистра прислуги, который должен вестись местной полицией с учетом пожеланий работодателей. Однако эти законопроекты в конечном итоге были отозваны, за исключением законопроекта о создании регистра прислуги. За этим последовали новые попытки проведения законодательных реформ, однако одна из таких попыток, предпринятая в 1977 году, потерпела неудачу, когда в деле Bangalore Water Supply & Sewage Board против Rajappa Верховный суд постановил, что единичные работники не могут относиться к категории «организованной рабочей силы». И хотя данный случай, в соответствии с Законом о трудовых конфликтах, прямо не касался статуса домашних работников, было постановлено, что домашние работники также входят в категорию работников, которые не должны признаваться «организованной рабочей силой». Профсоюзы домашних работников продолжают организовывать

² IRENE and IUF: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers*, 2006 г., стр. 40.

забастовки, лоббировать внесение изменений в законодательство и оказывать поддержку своим членам, однако они не имеют возможности предоставить им ту защиту, которая предусматривается Законом о трудовых спорах. В Бомбее профсоюз домашних работников, Gharelu Kamgar Sangh (GKS), созданный в 1971 году одним из домашних работников, является членом влиятельного профцентра, Bharatiya Mazdoor Sandh (BMS), что дает ему возможность высказываться в рамках более широкого профсоюзного движения, несмотря на то, что GKS официально не зарегистрированы.³

272. В Намибии домашние работники имели свои организации даже в период колониализма, когда членство в профсоюзах было противозаконным. Борьба против колониализма придала женщинам уверенность в том, что они могут работать в профсоюзе на равных с мужчинами. В одном из исследований МОТ за 1994 год отмечалось, что Союз домашних работников Намибии (NDWU) объединяет приблизительно одну треть из 12.000 домашних работников в стране, 70% из которых – женщины. Важную роль в информировании работников о деятельности NDWU играла радиовещательная корпорация Намибии. Основной проблемой Союза в то время являлось финансирование, поскольку домашние работники относятся к категории бедных слоев населения. В тот период деятельность этого профсоюза финансировалась за счет средств Фонда профсоюзной солидарности Финляндии, а также международными донорами, такими как Оксфам (Oxfam), в расчете на определение альтернативных вариантов организации и обеспечения занятости, в частности в форме кооперативов.⁴ Однако, в более поздней публикации говорится о том, что многие домашние работники в настоящее время остаются вне организованной рабочей силы и что NDAWU больше не существует. Низкая заработная плата домашних работников и отсутствие гарантий занятости относятся к основным причинам неспособности NDAWU привлекать новых и удерживать своих членов.

273. В Тринидаде и Тобаго раздел 2 3) f) Закона о трудовых отношениях от 31 июля 1972 с поправками не рассматривает помощников по хозяйству в качестве работников. Несмотря на это в 1974 году был создан Национальный союз домашних работников (NUDE) как отделение профсоюза судостроителей, судоремонтных рабочих и рабочих смежных специальностей (SSAU). В 1982 году в соответствии с Постановлением о профсоюзах он был зарегистрирован как союз, выступающий от собственного имени, несмотря на то, что согласно законодательству ему было отказано в праве на ведение коллективных переговоров. NUDE был учрежден ныне покойной Клотил Уолкоттом, хорошо известной активисткой-борцом за гендерное равенство в профсоюзном движении, чья мать была домашней работницей. Уолкотт подчеркивала связь между участием в международных акциях и массовой политической активностью на местном уровне. NUDE признавал неразрывную связь между неоплачиваемой домашней работой и оплачиваемой работой домашних работников и успешно лоббировал утверждение Закона о неоплачиваемом труде 1995 года, который получил одобрение президента 16 октября 1996 года. Этот новый законодательный акт обязывал Тринидад и Тобаго измерять неоплачиваемый труд и отражать его в национальной статистике. NUDE сумел оказать влияние на общественное мнение о труде домашних работников. В 1999 году NUDE завоевал для домашних работников право выносить споры о минимальной заработной плате в Суд по трудовым делам. NUDE и МОТ (бюро в Порт-оф-Спейне) работали с членами NUDE, Министерством труда, Министерством культуры и гендерных отношений и Министерством социального обеспечения, а также с НПО и исследователями ряда университетов над созданием в 1998 году национальной стратегии в отношении домашних работников, которая предусматривает юридическое признание их

³ N. Cunningham: "Domestic workers in India: A case for legislative action", in *Journal of the Indian Law Institute*, No. 36/1, 1994, pp. 56-59.

⁴ M. Hosmer Martens and S. Mitter (eds): *Women in Trade Unions: Organizing the unorganized* (Женева, МОТ, 1994 г.), стр. 9-10 и 45-47.

статуса, профессиональную подготовку инспекторов по вопросам, касающимся домашних работников, компенсацию для домашних работников с проживанием за работу «по требованию», предоставление питания в дополнение к заработной плате, социальное обеспечение для домашних работников, обучение членов профсоюзов и подробное ознакомление широкой общественности с правами домашних работников.⁵

274. В таких странах, как Франция и Италия, организации работников и организации работодателей занимаются ведением коллективных переговоров и являются сторонами, национального коллективного соглашения. Предусматриваются обычные процедуры для обеспечения того, чтобы нормативные акты оставались на уровне современных требований. В соответствии с Законом 339/58 комиссии провинций, в состав которых входят представители от работодателей и наемных работников (включая домашних работников) отвечают за рассмотрение размеров ежемесячных вознаграждений и определение сумм, выделяемых на питание и жилье, с целью разработки соответствующих нормативов на уровне провинций.

Транснациональные действия

275. Несмотря на трудности, с которыми сталкиваются мигранты, работающие в качестве домашних работников в Гонконге (Китай), где домашние работники пользуются некоторыми профсоюзными свободами, Азиатский союз домашних работников (ADWU) действует с момента своего создания в 1988 году. Его членами являются домашние работники, главным образом из Филиппин и Таиланда, а также из Индии, Индонезии, Малайзии, Непала, Пакистана и Шри-Ланки. Управляемый членами, которые свой законный день отдыха посвящают добровольной работе, Союз предоставляет помощь общего характера, а также поддержку в отношении урегулирования трудовых конфликтов.⁶ ADWU организовали громкие протесты против законодательных реформ в Гонконге, которые привели к сокращению минимальной заработной платы домашних работников и закрыли для них доступ к системам медицинского обслуживания, финансируемым за счет средств госбюджета.

Профсоюзы и домашние работники

276. Профсоюзы также играют активную роль по защите прав домашних работников, выезжающих за границу. В Шри-Ланке Национальный конгресс трудящихся (NWC) подписал соглашение о сотрудничестве с профсоюзами в принимающих странах, включая Всеобщую федерацию профсоюзов Иордании. NWC стремится информировать домашних работников до их отъезда о их правах в принимающей стране, а профсоюзы в принимающих странах стремятся оказывать поддержку домашним работникам в период их пребывания в Иордании.

277. В Канаде Объединение сталелитейщиков (USW) совместно с ассоциацией трудящихся-мигрантов провинции Онтарио объявили 10 июня 2008 года о том, что они учреждают независимую ассоциацию работников с отделением, представляющим интересы домашних работников в провинции Онтарио.⁷ Аналогичная инициатива находится в стадии реализации в провинции Квебек при сотрудничестве между USW и отделением Организации филиппинских женщин в провинции Квебек. Однако, помимо трудностей, связанных со статусом домашних работников как временных мигрантов,

⁵ M. Karides: "Linking local efforts with global struggles: Trinidad's National Union of Domestic Employees", in N.A. Naples and M. Desai (eds): *Women's activism and globalization* (Routledge, 2002), стр. 156-171; и почтение памяти Клотиль Волкотт по случаю ее кончины 20 ноября 2007 года, на www.globalwomenstrike.net/Trinidad/TributesToClotil.htm.

⁶ M. Hosmer Martens and S. Mitter, op. cit., стр. 51-52.

⁷ United Steelworkers (USW) press release: "New association for home workers in Ontario", 10 June 2008, at www.newswire.ca/fr/releases/archive/June2008/10/c2502.html.

существует законодательный барьер на пути создания их организации. В провинции Онтарио Статья 3 а) Закона о трудовых отношениях 1995 года прямо исключает домашних работников, занятых на работе в частных домах, из сферы своего охвата, тем самым отказывая им в законной защите их конституционного права на свободу объединения. В провинции Квебек, наоборот, Трудовой кодекс отменил исключения, касающиеся домашних работников в целях включения их в сферу действия данного закона. Однако, на практике, хотя члены профсоюзов, возможно, и пользуются определенной защитой закона, ведение коллективных переговоров тем не менее оказывается затруднительным, поскольку структура Трудового кодекса предусматривает порядок аттестации для большинства наемных работников, работающих у одного и того же работодателя. Важным достижением, однако, является то, что в основном приготовлением пищи и т.д. завоевали некоторые права на создание профсоюзов в некоторых некоммерческих предприятиях социальной экономики. Эти предприятия социальной экономики субсидируются правительством провинции Квебек для оказания помощи по уборке, главным образом, пожилым гражданам и людям с умеренно ограниченными физическими возможностями. Однако, инициативы по ведению коллективных переговоров наталкиваются на ограничения структурного характера из-за установившейся структуры системы вознаграждения, состоящей из денежных взносов правительства за количество отработанных часов и максимальных сумм, которые могут взиматься предприятиями социальной экономики с получателей услуг. Иными словами, что касается выигрыша в заработной плате, профсоюзы в ходе переговоров мало что могут сделать в этом отношении, а текучесть кадров остается относительно высокой. Предприятия социальной экономики также подвергаются критике потому, что они склонны передавать значительную часть услуг по уборке домов сторонним лицам, лишая этой работы государственные службы местного здравоохранения.⁸ Тем не менее, эта структура сама по себе является третьей стороной, способной: обеспечить приемлемые условия труда; посещать дома клиентов для обеспечения надлежащих условий труда; предлагать другие места работы в случае конфликтов или злоупотреблений; следить за тем, чтобы клиенты предоставляли домашним работникам нетоксичные чистящие средства, используемые в работе.

278. Несмотря на трудности, препятствующие созданию профсоюзов и ведению коллективных переговоров, другие объединения в различных частях мира создают информационные центры для трудящихся-мигрантов, включая домашних работников. Особого внимания заслуживает соглашение о сотрудничестве по созданию центра поддержки профсоюзов для мигрантов, заключенное в декабре 2006 года между Конфедерацией работников Рерум Новарум Коста-Рики, Конфедерацией работников Сандиниста Никарагуа и Международной конфедерацией профсоюзов (МКП). В нем признается важное значение укрепления двусторонних отношений и международной солидарности для защиты трудящихся-мигрантов, страдающих от социальной изоляции, расизма и ксенофобии, и пропагандируется повышение осведомленности путем специальной подготовки членов профсоюзов, установление более тесных связей и сотрудничества с организациями работодателей в обеих странах в целях обеспечения более достойных условий труда для трудящихся-мигрантов и борьбы с их эксплуатацией. Далее в соглашении предусмотрено установление прозрачных взаимосвязей между женскими секретариатами в обеих странах, а также содействие ратификации соответствующих конвенций МОТ.

279. Рассчитанное на два года Соглашение о партнерстве по вопросам труда мигрантов между Малазийским конгрессом профсоюзов (MTUC) и Индонезийским конгрессом профсоюзов (ITUC) было подписано 17 сентября 2006 года. Соглашение поощряет профсоюзы информировать работников о позитивном вкладе труда мигрантов как в

⁸ Y. Vaillancourt et al.: *L'économie sociale dans les services à domicile* (Presses universitaires du Québec, 2003).

направляющей, так и в принимающей странах и содействовать заключению коллективных соглашений и повышению уровня жизни. Одна из целей профсоюзной солидарности заключается в принятии безотлагательных мер и решении возникающих проблем от имени трудящихся-мигрантов.

280. На глобальном уровне, международные федерации профсоюзов играют важную роль в борьбе за права домашних работников. Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (МОП пищевиков) стоит во главе инициатив, в значительной степени опираясь на поддержку Международного объединения работников общественного обслуживания (МОРОО) и Международной профсоюзной сети (МПС). Путем реализации своего международного проекта под названием «Защиту для домашних работников!» МОП пищевиков создал международную сеть поддержки.⁹ Кроме того, членами МОП пищевиков являются объединения, представляющие домашних работников, включая Австрийский союз работников сельского хозяйства, пищевой промышленности и общественного питания, Немецкий союз работников пищевой промышленности и общественного питания и Итальянскую федерацию работников торговли, туризма и услуг/Всеобщую конфедерацию труда Италии, которым удалось заключить коллективные договоры, охватывающие домашних работников.¹⁰ В последние годы МОП пищевиков сотрудничает с ключевыми субъектами гражданского общества по вопросам, касающимся труда домашних работников, включая Объединение женщин в неформальной занятости: глобализация и организация (WIEGO) и Международную сеть Европы по перестройке системы образования (IRENE), с целью создания новой международной сети с открытой архитектурой. Его задачи заключаются в том, чтобы выявить существующие организации домашних работников и установить с ними связь, а также оказывать поддержку группам по всему миру с тем, чтобы содействовать повышению их заметности, собирать данные о масштабах уже предпринимаемых усилий по защите прав домашних работников, а также поощрять их к участию в сети и облегчать обмен информацией и стратегиями. В Европе Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) подготовила и распространила типовой контракт найма домашних работников.¹¹

281. Важная роль, которую играет МОТ в повышении возможностей представительства домашних работников, рассматривается в Главе IX.

282. Существует множество других примеров из различных стран мира, многие из которых представлены в основном от первого лица в последнем докладе Международной сети домашних работников.¹² Очевиден тот факт, что, в тех случаях, когда им предоставлена такая возможность, домашние работники попытаются реализовать свою свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. Они могут отдать предпочтение союзу с другими представителями домашних работников в силу общности их опыта, завоеванных ими самими прав, наряду с возможностью говорить от своего имени, а также в силу того, что традиционные профсоюзы в прошлом не всегда были готовы рассматривать домашних работников в качестве работников и учитывать их интересы. Однако, современный момент имеет важное значение, поскольку международные, региональные и национальные профсоюзы все в большей степени проявляют солидарность с домашними работниками в их усилиях по созданию своих собственных организации и обеспечению их трудовых прав и уважения.

⁹ МБТ: “Domestic work”, in *Labour Education*, 2007/3-4, No. 148-149.

¹⁰ M. Hosmer Martens and S. Mitter, op. cit., стр. 52.

¹¹ ETUC: “Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions”, at www.etuc.org/a/2809.

¹² IRENE and IUF, op. cit.

Важнейшая роль НПО и других членов гражданского общества

283. Проблемы домашних работников имеют множество аспектов, а структуры их профсоюзных объединений зависят не только от поддержки со стороны более авторитетных профсоюзов и конфедераций, но и от поддержки со стороны НПО и других организаций солидарности. Важные исследования и стратегически значимая деятельность международных НПО, в частности правозащитных организаций Human Rights Watch и Anti-Slavery International, а также международных сетей, таких как WIEGO и IRENE внесли значительный вклад в понимание сложных аспектов домашнего труда, поскольку он имеет ряд отличий в различных частях мира. Эти НПО концентрируют свое внимание, в частности, на вопросах труда мигрантов, работающих в качестве домашних работников, детского труда на домашних работах, на связи между работой по дому и принудительным трудом и торговлей людьми, а также на том, как следует понимать гендерную природу неформальной экономической деятельности. В своих усилиях по лоббированию проведения эффективной законодательной политической реформы НПО смогли представить эти вопросы для серьезного рассмотрения региональными и входящими в систему ООН органами по правам человека. Коренным образом они поднимают проблему получения эффективного доступа к механизмам реализации свободы объединения и ведения коллективных переговоров.

284. Местные НПО также играют важную роль. Помимо множества других примеров, в одном из исследований МОТ приводится ссылка на нетрадиционную, но важную стратегию профилактики, разработанную Центром Эммануэль в Сенегале при участии Международной программы по упразднению детского труда (ИПЕК). Эта стратегия направлена на противодействие тенденции к переезду женщин в городские центры для того, чтобы избежать бесконечной рутинной домашней работы, связанной с жизнью в деревне и ее внешним сравнительным однообразием. Центр в состоянии облегчить бремя домашнего труда в сельских районах частично путем создания механизированных структур, наподобие мельниц, использование которых позволяет освободить женщин от необходимости размалывать зерно для приготовления пищи. Создаются альтернативные источники доходов, а для молодежи организуется целый ряд спортивных и культурных мероприятий. Развлекательная деятельность способствует созданию возможностей, использование которых позволяет доводить до населения сведения о рисках, связанных с миграцией в города в условиях неосведомленности.

Юридическое признание свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров

285. Основная проблема заключается в том, что нормы, касающиеся домашнего труда, как правило, игнорируют профсоюзные, как это показано выше в решении суда Кампинас в Бразилии в 2004 году, объявившего недействительным коллективный договор, подписанный между работодателями и профсоюзами.

286. Комитет по свободе объединения последовательно высказывается за то, чтобы страны, чье законодательство отказывает домашним работникам в праве на объединение, предприняли необходимые меры для обеспечения того, чтобы им было предоставлено это право (см. вставку VIII.1).¹³

¹³ МБТ: *Freedom of association and collective bargaining*, Доклад III (Часть 4В) (Общий обзор), МКТ, 81-я сессия, Женева, 1994 г., п. 59.

Вставка VIII.1

Комитет по свободе объединения и домашние работники

В деле № 2477, рассмотренном Комитетом МОТ по свободе объединения, Конфедерация трудящихся Аргентинф (КТА) указала, что в 2006 году ее делегаты одобрили внесение изменений в Устав профсоюза с тем, чтобы разрешить прямое принятие в его члены профсоюза представителей домашних работников. Предлагаемая правительству Аргентины ответить на просьбу о признании КТА, Комитет отметил, что Статья 3 Конвенции 87 предоставляет работникам и работодателям право вырабатывать свои уставы, включая право на прямое членство в федерациях или конфедерациях.

В деле № 1900, Комитет подтвердил не только то, что Конвенция 87 распространяется на домашних работников, но также и то, что они должны пользоваться предоставляемыми ею гарантиями. В ответ на озабоченность правительства Канады (провинция Онтарио) тем, что система трудовых отношений, предусматривающая механизмы коллективного разрешения споров, не применима к непроизводственным рабочим местам, ввиду отсутствия структурирования рабочей силы, Комитет не потребовал, чтобы правительство осуществляло регулирование труда домашних работников с помощью тех же правовых инструментов, которые используются в отношении прочих работников, а предложил разработать специальный нормативно-правовой акт.

287. В этой сфере достигнут значительный законодательный прогресс, при этом ряд государств-членов активно признает принципы свободы объединения домашних работников и их право на ведение коллективных переговоров. Так, в Республике Корея Статья 33 Конституции предоставляет работникам основные трудовые права, включая свободу объединения, право на ведение коллективных переговоров и коллективные действия, а Федерация домашних работников зарегистрирована в соответствии с правоприменительным актом – Законом о внесении корректив, касающихся профсоюзов и трудовых отношений от 27 марта 1997 года. В Ирландии Статья 5.12 Процессуального кодекса напоминает работодателям, что в соответствии с ирландским законодательством, работодатель не должен ограничивать право наемного работника на участие в профсоюзах, согласующееся с конституционным правом работника»; право на членство в профсоюзах подтверждается в Статье 1.2 Процессуального кодекса. В Швейцарии (Женева) Статья 11 типового договора подтверждает, что работники, объединенные в профсоюз, или работники, которые защищают свои права, не могут подвергаться дискриминации или увольнениям по этим причинам.

288. Острейшей проблемой при ведении коллективных переговоров является вопрос о том, каким образом обеспечить фактическую реализацию этих номинальных прав работников, работающих в домохозяйствах в условиях изоляции. Ситуация, сложившаяся в Канаде и в Соединенных Штатах Америки, рассматривалась выше. В Австралии законодательство, касающееся трудовых отношений на уровне штатов, должно охватывать домашних работников, и в некоторых юрисдикциях домашние работники потенциально охвачены законодательством, однако, в нем нет указаний на то, каким образом это право может быть реализовано. В Таиланде в соответствии со Статьей 88 Закона о трудовых отношениях вступать в профсоюз могут только работники тайской национальности.

289. Решение этой проблемы требует творческого подхода. Государства-члены, которые добились наибольших успехов в признании свободы домашних работников на объединение и их права на ведение коллективных переговоров, пошли дальше простого признания права на объединение и создали механизмы, позволяющие уязвимым категориям работников, таким как домашние работники, осуществлять эти права.

290. Модели, которые на сегодняшний день являются особо успешными, позволяют ассоциациям работников и ассоциациям работодателей вести коллективные переговоры и заставляют государственных субъектов распространять эти договоры на домашних работников на всей территории. Такая модель широко используется во Франции, Италии и Бельгии. Важнейшим аспектом системы трудовых отношений в этих странах является наличие организаций работодателей, способных вести переговоры в качестве партнеров профсоюзов, выступающих от имени домашних работников.

291. Пример Соединенных Штатов Америки наглядно иллюстрирует взаимосвязь между усилиями по объединению и государственным «управомочивающим» законодательством. Процесс объединения начался в 1987-1993 годы, законы были приняты в период 1993-1997 годов, а коллективные договоры были подписаны в 1997-2000 годы. Ставки заработной платы весьма неодинаковы, но по имеющимся сведениям, все еще остаются сравнительно низкими. Вместе с тем, усилия по объединению были высоко оценены, поскольку они основывались на творческом и стратегическом подходе к решению сложных вопросов, поэтому они рассматриваются в качестве возможной модели объединения других работников, осуществляющих уход и обслуживание, включая работников по уходу за детьми (см. вставку VIII.2).

Кооперативы домашних работников

292. Хотя вышеуказанные инициативы имеют важное значение, многие объединения домашних работников полагают, что важной моделью объединения домашних работников являются кооперативы. Кооперативы, как это отражено в Рекомендации МОТ 2002 года о содействии развитию кооперативов (193), могут создавать структуры, которые позволяют домашним работникам управлять своей трудовой деятельностью и своим рабочим временем. Они позволяют покончить с повседневной изоляцией и укрепляют солидарность.

293. Во всем мире были проведены эксперименты применения кооперативной модели в той мере, в какой она распространяется на домашних работников. В США два примера заслуживают особого внимания. В штате Мериленд, низовые организации такие, как Объединение женщин Мериленда, создают кооперативы на своих рабочих местах с тем, чтобы добиваться улучшения условий труда для всех работников; они устанавливают контакты с испаноязычными домашними работниками и информируют их на их родном языке об их правах. Будучи кооперативом, Объединение женщин Мериленда стремится к тому, чтобы обеспечить своих членов достойной работой по уборке в дневные часы; 10% от их выручки перечисляется организациям социальной справедливости.¹⁴ В Нью-Мексико, кооператив «La Mesa» был создан домашними работниками и управляется ими с целью обеспечения их работой по уборке в домах, офисах и дворах на условиях полной и частичной занятости. Являясь некоммерческой структурой, кооператив взимает со своих клиентов почасовую плату и имеет возможность устанавливать нормы и обеспечивать необходимый уровень защиты в отношении условий труда домашних работников.¹⁵

294. В Индии Nirmala Niketan – кооператив с десятилетней историей, который создан женщинами племен из Джарханда, работающими в качестве домашних работников с проживанием на условиях полной занятости. Он объединяет девушек и женщин, борющихся за свои права.¹⁶ Поскольку «домашняя работа» не считается тем родом

¹⁴ J.M. Zarembka: “America’s dirty work: Migrant maids and modern-day slavery”, in B. Ehrenreich and A. Russell Hochschild: *Global Woman*, стр. 152.

¹⁵ C.A. Castro: “Dying to work: OSHA’s exclusion of health and safety standards for domestic workers”, in *The Modern American*, апрель. 2008 г., стр. 7.

¹⁶ S. Madhok: “Trafficking women for domestic work”, in *Infochange women* (Pune, India), апрель 2008 г.

занятий, который может быть признан приемлемым для регистрации в качестве кооперативного общества, кооператив стал частью Apna Nirman Mazdoor Co-operative Society Ltd – зарегистрированного кооперативного общества строителей и активного члена Комитета по проведению национальной кампании для работников неорганизованного сектора экономики (NCC-USW).

Вставка VIII.2

Домашние работники создают свои организации в США

Работники по уходу на дому, на чьих плечах лежит основной груз забот по уходу за пожилыми лицами, смогли создать успешно действующую профсоюзную организацию в Калифорнии, путем использования стратегии, которая была изначально построена с упором на предложенную АФТ-КПП организацию на низовом уровне. Эта организация охватывала членов союза, посещающих центры для пожилых людей, кабинеты врачей, рынки и церкви. Поддержка со стороны работников и создание центра трудящихся для общения с новыми членами профсоюза, а также проводимая на территории всего штата кампания по борьбе за увеличение минимальной заработной платы, также являлись составной частью стратегии организации на низовом уровне. После того, как был установлен контакт с работниками, убедить их в необходимости присоединения к профсоюзу оказывалось достаточно простым делом, в частности, потому, что заработная плата в то время была низкой. Только в одном Лос-Анджелесе менее чем за шестимесячный срок в период 1987-1988 годов в профсоюз вступило 12.000 работников, и к 1999 году членами профсоюзной организации Local 434В Международного профсоюза работников сферы обслуживания (МПРСО) стали примерно 74.000 человек.¹

Второй элемент стратегии был сконцентрирован на правовой реформе, которая должна была определить работодателя, с которым можно было бы вести коллективные переговоры. Профсоюз хотел бы, чтобы в качестве такого работодателя выступал государственный орган. Поскольку большинство из 74.000 домашних работников в Калифорнии, представленных, главным образом, иммигрантами из числа национальных меньшинств и женщинами, получали свою заработную плату через орган правительства штата, профсоюзной организации Local 434В удалось, во-первых, путем обращения в суды и последующего массированного лоббирования, добиться учреждения соответствующего государственного органа, с которым профсоюз мог вести коллективные переговоры. После того, как Сенат штата Калифорния принял законопроект 485 от 1992 года и законопроекты 35 и 1078 от 1993 года, отдельные округа получили возможность принять соответствующие постановления местных органов власти.

В-третьих, МПРСО работал в сотрудничестве с получателями услуг, то есть с пожилыми лицами и лицами с ограниченными возможностями. Сообщество лиц с ограниченными возможностями стремилось добиться увеличения финансирования независимых поставщиков услуг по уходу, чтобы люди могли жить дома, а не финансирования домов престарелых или инвалидов. Поначалу некоторые члены сообщества выступали против объединения домашних работников в профсоюзы, из-за опасения того, что часы работы по оказанию услуг будут сокращены. Однако стратегия по объединению достигла своей цели отчасти потому, что профсоюзу удалось доказать, что лучшие условия труда для домашних работников трансформируются и в более высокое качество ухода для получателей услуг. В то время как для целей организации работодатель представлен органом штата, получатели услуг по медицинскому обслуживанию сохраняют возможность контроля за предоставлением услуг, которые варьируются в зависимости от специфики коллективных договоров, заключенных на уровне округов.

¹ L. Delp and K. Quan: "Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy", in *Labor Studies Journal*, No. 27, 2002.

295. С 2001 по 2003 год кооператив Nirmala Niketan принимал участие в организации форума домашних работников в Нью-Дели. Он также лоббировал включение домашних работников в сферу действия законодательства о социальном обеспечении для работников неорганизованного сектора экономики. В 2006 году он приступил к установлению контактов с другими организациями, работающими в Джарханде и Нью-Дели, с целью обеспечения защиты домашних работников, многие из которых – дети, главным образом девочки из числа племенных народов.

296. Также в Индии¹⁷ предпринимаются шаги по созданию кооперативного предприятия под названием Mahila Seva, управляемого домашними работниками, недалеко от Бангалора, тесно связанного с Союзом домашних работников штата Карнатака. В Mahila Seva входит объединение квалифицированных домашних работников, работающих на условиях как полной, так и неполной занятости. Mahila Sevat – это некоммерческое предприятие, которое требует, чтобы работодатели и работники придерживались условий контракта, предусматривающего выплату минимальной заработной платы и обязательное еженедельное выходное время. Помимо обеспечения приемлемых условий труда работодатель обязан предоставить проездной билет на автобус в том случае, если расстояние до места работы составляет более пяти километров. Работники могут пройти обучение ведению домашнего хозяйства, организуемое Союзом домашних работников штата Карнатака.

297. В заключение, домашние работники, получая такую возможность, стремятся через объединение в организации представлять свои интересы и управлять своей трудовой деятельностью. Во многих странах мира они все еще вынуждены делать это вне рамок существующего законодательства. Хотя под руководством контрольных органов МОТ государства-члены все активнее признают свободу объединения домашних работников и их право на ведение коллективных переговоров, они нуждаются в конкретной помощи в области технического сотрудничества для разработки эффективных стратегий с целью обеспечения того, чтобы домашние работники могли эффективно реализовывать свои права. Международный акт мог бы стать ценным руководством в этом процессе.

¹⁷ “Domestic workers form cooperative”, in *The Hindu* (Chennai, India), 26 декабря 2007 г.

Глава IX

МОТ и другие международные инициативы, касающиеся труда домашних работников

298. Техническое содействие со стороны МОТ по вопросам, касающимся труда домашних работников, было начато в эпоху апартеида в Южной Африке. В тот период Организация относила домашних работников к одной из категорий работников, исключенных из сферы охвата трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения в условиях режима апартеида. Этот интерес к труду домашних работников в Южной Африке сохранился и после краха апартеида, особенно четко проявившись на 80-й сессии Международной конференции труда в 1993 году, во время которой состоялось седьмое заседание Комитета МОТ по действиям против апартеида.¹ Комитет подчеркнул, что домашние работники, а также работники, занятые в общественном и сельскохозяйственном секторах, не охвачены соответствующими правовыми мерами и призвал расширить сферу действия законодательства. С тех пор МОТ расширила свою деятельность для того, чтобы охватить проблемы, касающиеся труда домашних работников в других странах и регионах, и попыталась сосредоточить основное внимание на трех самостоятельных проблемных областях, а именно: труде мигрантов, принудительном труде и детском труде. В настоящем разделе рассматриваются три темы, лежащие в основе значительной части этой работы: «невидимость» труда домашних работников; разрыв между законом и практикой; объединения домашних работников.

«Невидимость» труда домашних работников

299. Как уже отмечалось в настоящем докладе, потребности и интересы домашних работников часто завуалированы и не полностью учитываются при обсуждении соответствующих стратегий. Для того чтобы попытаться решить эти проблемы, МОТ сосредоточила значительную часть своей деятельности на обеспечении большей «видимости» труда домашних работников путем повышения осведомленности относительно распространенности и статуса домашних работников, а также характера их трудовой деятельности.

300. Частично такое повышение осведомленности было обеспечено посредством традиционного метода исследований и публикаций. Результаты исследований были широко распространены среди основных институциональных структур и широкой общественности. Например, проблемы, касающиеся домашних работников, были изучены в целом ряде исследований в странах Ближнего Востока,² в результате которых были получены данные о степени распространенности труда домашних работников, о

¹ МБТ: *Records of proceedings*, МКТ, 80-я сессия, Женева, 1993 г., стр. 18/1.

² МБТ: *Gender and migration in Arab States*, op. cit.

процедурах найма и заключения контрактов личного найма, о статусе работников и их работодателей. В результате этих исследований были выявлены элементы уязвимости, в частности, трудящихся женщин-мигрантов и предложены стратегии в целях усиления правовой, трудовой и социальной защиты в странах происхождения и назначения. МОТ провела широкие исследования, основанные на ускоренной оценке, в том числе в Парагвае и Перу,³ Гане, Эквадоре и на Филиппинах.⁴ Исследовательская деятельность включала также вопросы создания потенциала научных сотрудников для проведения дальнейшей работы в этой области. Так, например, один из проектов в Азии включал элемент создания научно-исследовательского потенциала, заключавшийся в проведении в октябре 2004 года субрегионального учебного семинара для научных сотрудников и государственных служащих *Предотвращение и ликвидация эксплуатации труда детей, работающих в качестве домашней прислуги, путем обучения и профессиональной подготовки*.

301. Под влиянием устоявшегося представления о труде домашних работников как одной из форм «женского труда», не требующего специальных навыков, квалификации или подготовки, МОТ и ее трехсторонние участники в своей деятельности доказывали важность труда домашних работников для участвующих в нем семей и работников, их домашних хозяйств и экономики в целом. Эта тема является особенно важной, например, в работе, проводившейся в рамках программы *Formujer*-Аргентина, направленной на совершенствование политики в области технической и профессиональной подготовки, в целях повышения шансов устройства на работу и получения гражданства. В рамках этой программы были организованы учебные курсы для домашних работников в целях обучения их как методам поиска работы, так и выполнению домашних функций. В Бразилии программа действий по обеспечению условий для достойного труда в штате Байя, а также Программа, касающаяся получения гражданства для домашних работников способствуют выработке стратегий, по новому подходающих к оценке труда домашних работников и включающих инициативы, направленные на разработку единых социальных и профессиональных квалификационных требований для домашних работников и повышение уровня их образованности, придание официального статуса труду домашних работников и распространение социальной защиты на этих работников.

302. В своей деятельности в области детского труда МОТ обращает внимание на то, что некоторые виды труда домашних работников препятствуют развитию детей, и предпринимает усилия к повышению информированности родителей и опекунов о вопросах труда детей, работающих в качестве домашних работников. Так, например, проект по борьбе с детским трудом в секторе домашнего труда в Восточной Африке (февраль 2003 г.-июнь 2005 г.)⁵ направлен на то, чтобы сделать родителей и опекунов более чуткими к этому вопросу и вернуть домой своих детей, работающих в качестве домашних работников в других регионах, с тем, чтобы они могли обеспечить их профессиональное обучение. В рамках субрегионального проекта по предотвращению и искоренению наихудших форм труда детей, работающих в качестве домашних работников в странах Центральной Америки и в Доминиканской Республике (апрель 2001 г.-декабрь 2005 г.) была проведена работа по информированию и обучению семей детей,

³ МОТ-ИПЕК: *Perfil del trabajo infantil doméstico en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú: Análisis de las metodologías de evaluaciones rápidas de situaciones (RAS)*, Working Paper No. 4., Vol. I (Лима, 2004 г.).

⁴ МОТ-ИПЕК: *Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: Rapid assessments on the cases of the Philippines, Ghana and Ecuador*, Girl child labour studies, Vol. II (Женева, 2004 г.); МОТ-ИПЕК: *A comparative analysis: Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: The cases of Ghana, Ecuador and the Philippines*, Girl child labour studies, Vol. 2 (Женева, 2004 г.).

⁵ МОТ-ИПЕК: *Combating Child Labour in the Domestic Work Sector in East Africa*, Final Report, июнь 2005 г.; МОТ-ИПЕК: *Emerging good practices on action to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia* (Дар-эс-Салам, МОТ, 2006 г.).

работающих в качестве домашних работников, в отношении рисков и последствий такой работы и роли общего образования в борьбе с бедностью.

303. Деятельность МОТ по вопросам труда домашних работников носила творческий характер с точки зрения повышения осведомленности и учитывала местные культурные и языковые традиции, а также способы общения. В Камбодже заседание круглого стола с участием высокопоставленных государственных служащих транслировалось национальными телевизионными станциями, МОТ работала вместе с Комитетом детей – организацией молодых добровольцев – в процессе подготовки телевизионных программ о труде детей, работающих в качестве домашних работников, а в кинотеатрах страны прошел показ учебных кинофильмов. В Индонезии институт искусств Джакарты подготовил целый ряд короткометражных фильмов о торговле людьми и труде домашних работников, а в одном из регионов была создана местная радиостанция для повышения осведомленности населения в этих вопросах. И, наконец, в Таиланде была подготовлена целая серия информационно-пропагандистских материалов, в том числе документальный фильм, веб-сайт, комиксы и передвижная выставка для общин, подверженных особому риску, а вдоль лаосско-тайской границы были распространены информационные материалы.

Преодолеть разрыв между законодательством и практикой

304. В своей деятельности МОТ часто признавала существование разрыва между официальными юридическими правами домашних работников и обращением с ними на практике. При анализе проекта, касавшегося принудительного труда в Азии, высказывалась идея о целесообразности использования подхода, в большей степени ориентированного на использование прав. Предлагалось, в частности, чтобы при реализации данного проекта основное внимание уделялось обеспечению возможностей для домашних работников получать информацию о своих правах и заявлять о них, а также стимулированию выполнения уполномоченными органами, такими как министерства, полиция и агенты по найму, своих обязанностей. Такого рода понимание нашло свое отражение в других проектах, в которых была предпринята попытка улучшить правовую защиту домашних работников путем повышения осведомленности, предоставления консультаций и помощи, а также посредством проведения институциональной реформы.

305. В рамках совместного проекта МОТ и Ассоциации домашних работников Коста-Рики (ASTRADOMES), были подготовлены брошюры о правах на труд и социальное обеспечение и соответствующих обязанностях как домашних работников, так и работодателей. Они были распространены в супермаркетах, а по воскресеньям – в местах встреч домашних работников, например, в церквях и на рыночных площадях. Эти усилия дополнялись распространением материалов через местные информационные агентства. Другие инициативы были направлены на преодоление разрыва между правами, предусмотренными законом, и правами, оговоренными в индивидуальных договорах, заключенных домашними работниками и их работодателями. Например, в результате реализации проекта в англоязычных странах Африки был разработан кодекс поведения для детей, работающих в качестве домашних работников, в котором оговариваются права и обязанности, возникающие в ходе этих трудовых отношений. Этот кодекс содержит типовый контракт личного найма, который может быть использован как образец и адаптирован к индивидуальным трудовым отношениям.

306. В некоторых проектах основной упор делался на распространение на домашних работников юридической помощи, чтобы помочь заявлять о своих законных правах и требовать их соблюдения. Например, в Таиланде и на Филиппинах домашним работникам оказывается юридическая помощь и осуществляется обучение их правам. В

ходе реализации проекта, касающегося субрегиона бассейна Большого Меконга, был разработан сборник материалов о правах и обязанностях трудящихся-мигрантов, краткая версия которого опубликована на тайском, английском, а также бирманском, камбоджийском и лаосском языках.⁶ Эти брошюры были распространены в агентствах занятости. Кроме того, в ходе реализации программы действий в отношении детей, работающих в качестве домашних работников, являющихся частью рассчитанной на определенный срок филиппинской программы, касающейся наихудших форм детского труда, в городских центрах была создана целая сеть специализированных кризисных центров и телефонов доверия для детей, работающих в качестве домашних работников и подвергшихся жестокому обращению, а также национальная система регистрации детей, работающих в качестве домашних работников. Этот проект способствовал также широкой регистрации детей, работающих в качестве домашних работников, в системе социального обеспечения.

307. Некоторые проекты ориентированы на обеспечение того, чтобы права домашних работников надлежащим образом отражались в их трудовым договорах. Например, один из проектов в Ливане, касающийся содействия реализации прав женщин-мигрантов, работающих в качестве домашних работниц, ставит своей целью обеспечение широкого признания трудовых прав трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашних работников, и создание механизмов, регулирующих деятельность бюро по трудоустройству домашних хозяйств. Для этого был разработан проект закона для того, чтобы распространить соответствующие законодательные положения и на домашних работников. С другой стороны, такая законодательная инициатива сопровождается усилиями, направленными на обеспечение того, чтобы права, предусмотренные законодательством, получали соответствующее отражение в фактических трудовых правоотношениях. Подготовлен проект всеобъемлющего типового трудового договора, предусматривающий соответствующие права сторон, который должен быть принят на территории всего Ливана и подписан всеми домашними работниками и их работодателями.

308. В некоторых проектах основной упор делается на оказание содействия и поддержки должностным лицам, применяющим законные меры в отношении труда домашних работников. В Китае предпринимаются усилия по совершенствованию принципов этики агентств занятости и недопущению того, чтобы они становились соучастниками торговцев людьми. Была создана контактная сеть из 200 агентств в провинциях Хунань и Гуандун. Данный проект позволил, помимо прочего, сделать вывод о том, что на соответствующие органы необходимо оказывать лишь ограниченное давление, поскольку технические и административные нормы, предусматриваемые МОТ, являются относительно передовыми и должны достигаться постепенно.

309. Другие усилия были направлены на организацию более широкой сети учреждений, обеспечивающих соблюдение закона, и включали усилия на институциональном уровне в целях создания новых механизмов или реструктуризации существующих агентств. Так, например, в рамках проекта в Восточной Африке была проведена децентрализация многоотраслевых комитетов по вопросам детского труда с окружного до районного уровня, уровня деревень и школ для того, чтобы осуществлять более эффективный контроль и подготовку отчетности по вопросам труда детей, работающих в качестве домашних работников, и это мероприятие было организовано как часть окружных и районных планов в области развития.

310. Особый прогресс в работе по проведению институциональной реформы, как представляется, достигнут в Латинской Америке. Например, одна из целей проекта

⁶ МБТ: *Reducing labour exploitation of children and women: Combating trafficking in the Greater Mekong sub-region* (Бангкок, МОТ, 2008 г.).

«Сети ткачей против эксплуатации детей и подростков» в Чили, Колумбии, Парагвае и Перу заключалась в создании правовых, институциональных и культурных рамок, пригодных для осуществления эффективных действий против использования труда детей в домашней работе. Это потребовало приведения национального законодательства в соответствие с конвенциями МОТ, а также совершенствования и усиления инспекционной и иной деятельности по контролю. Основным инновационным элементом данного проекта стало то, что он позволил создать муниципальные регистры домашних работников. Субрегиональный проект в отношении Центральной Америки и Доминиканской Республики способствовал разработке законопроекта в Коста-Рике для внесения изменений в Кодекс о детях и подростках. Этот законопроект, который по-прежнему находится на рассмотрении, включает положения, легализующие и узаконивающие присутствие инспекторов труда в местах работы домашних работников. В Панаме Министерство труда утвердило план работы на 2005-2006 годы в отношении детей, работающих в качестве домашних работников, который включает элемент усиления институциональных механизмов, а в Гватемале создание технического комитета по мониторингу недопущения и искоренения труда детей, работающих в качестве домашних работников в частных домах, и подготовлена программа, частично ориентированная на осуществление контроля за трудом детей, занятых в качестве домашних работников.

Объединения домашних работников

311. Как уже отмечалось в Главе VIII, усилия по оказанию помощи объединениям домашних работников имеют важное значение для повышения статуса этого сегмента рабочей силы. МОТ приняла ряд мер по достижению этой цели и в ходе этого процесса накопила опыт и углубила понимание существа стоящих проблем, благодаря чему она успешнее сможет осуществлять защиту этих работников.

312. Усилия МОТ в этой области направлены на обеспечение того, чтобы вопросы, имеющие важное значение для домашних работников, находили отражение в программной деятельности. Таковым стал один из итогов Декларации Монтевидео, принятой в декабре 2005 года, в которой участвующие профсоюзы и ассоциации домашних работников из Аргентины, Бразилии, Боливии, Чили, Колумбии, Эквадора, Парагвая, Перу, Венесуэлы, Уругвая, Испании и эксперты МОТ приняли на себя обязательство включать вопросы труда домашних работников в программы национальных профсоюзных движений, чтобы гарантировать им равные права и лучшие условия труда.

313. Другие инициативы были направлены на формирование потенциала организаций работодателей и работников для того, чтобы представлять интересы домашних работников и оказывать им помощь другими способами. В Камбодже профсоюзы повышают осведомленность своих членов в отношении труда домашних работников и учредили межпрофсоюзный комитет по вопросам труда детей, работающих в качестве домашних работников, который разработал общенациональную стратегию по данному вопросу. На Филиппинах предприняты усилия в целях обеспечения признания и объединения на федеративных началах национальных профсоюзов домашних работников. В условиях некоторых стран усилия по объединению домашних работников являются составной частью более широких инициатив, касающихся неформального сектора экономики. Так обстоит дело, например, в Западной Африке, где МОТ оказывает поддержку организациям социального партнерства и гражданского общества, которые объединяют работников, занятых в неформальном секторе экономики.

314. МОТ предложила также содействие в создании профсоюзов специально для домашних работников и поддержку их деятельности, что нашло свое выражение в целом ряде важных инициатив, ориентированных непосредственно на домашних работников. Например, в Объединенной Республике Танзании профсоюз работников заповедников,

отелей, прислуги и смежных специальностей (CHODAWU) совместно с правительством страны создал отраслевой совет по вопросам минимальной заработной платы для домашних работников и провел кампанию в целях повышения их осведомленности в отношении этой работы и информирования домашних работников об их законных правах. В Латинской Америке МОТ также сотрудничает с Ассоциацией домашних работников стран Латинской Америки и Карибского бассейна (CONLACTRANO), которая подготовила широкий спектр взаимодополняющих инициатив, касающихся труда домашних работников.

315. Опыт МОТ также подчеркивает важность обмена информацией и опытом между профсоюзами, а также между профсоюзами и другими организациями. Межрегиональный семинар, состоявшийся в Женеве в феврале 2006 года, например, наглядно продемонстрировал общность подходов профсоюзов к вопросам труда домашних работников и подчеркнул их роль в обеспечении признания и защиты домашних работников, создании механизмов заключения коллективных переговоров и проведении кампаний по повышению осведомленности. Необходимость создания союзов с другими организациями также становится очевидной. Например, на Филиппинах в ходе реализации проекта по созданию организации домашних работников была подтверждена необходимость установления связей между группами мигрантов и местных домашних работников, а также между профсоюзами. В Уганде и Замбии предпринимаются усилия, направленные на укрепление партнерств между профсоюзами, государственными органами и НПО. В Объединенной Республике Танзании профсоюз CHODAWU создал секции по вопросам труда детей, работающих в качестве домашних работников, начиная с уровня деревень и до национального уровня, и работает в тесном сотрудничестве с местными и другими правительственными учреждениями, полицейскими органами, НПО и организациями на уровне общин.

Другие международные действия, касающиеся домашних работников

316. МОТ является не единственным учреждением системы Организации Объединенных Наций, участвующим в повышении уровня осведомленности в отношении проблем, связанных с трудом домашних работников. Данная тема рассматривается также в многочисленных публикациях и докладах различных органов Организации Объединенных Наций.

317. Ряд специальных докладчиков Организации Объединенных Наций по правам человека мигрантов также высказывались по этому вопросу. В 2004 году Специальный докладчик в то время отмечал, что в развитых странах работа мигрантов в качестве домашних работников, становится необходимой для того, чтобы женщины в этих странах могли добиваться успехов в работе и в обществе. Она выделила целый ряд факторов, делающих мигрантов, работающих в качестве домашних работников, крайне уязвимой категорией и высказала ряд рекомендаций в адрес государств происхождения и назначения относительно мер по обеспечению защиты этих работников на всех стадиях процесса миграции, начиная от их найма и до возвращения на родину.⁷ Она также привлекла внимание к необходимости наличия механизмов надзора и надлежащего контроля со стороны правительств, агентств занятости и консульств. В декабре 2006 года Специальный докладчик, посетив Индонезию, описала особо тяжелые условия, в которых трудятся женщины, работающие в качестве домашних работниц, и

⁷ ООН: *Конкретные группы и лица: трудящиеся-мигранты*, Доклад Специального докладчика г-жи Габриэлы Родригес Писарро, представленный в соответствии с резолюцией 2003/46 Комиссии по правам человека, 16-я сессия, Женева, 2004 г. (doc. E/CN.4/2004/76).

подготовила рекомендации для индонезийского правительства,⁸ в то время как другой Специальный докладчик поднял вопрос о жестоком обращении с женщинами-мигрантами, работающими в качестве домашних работниц, в Бахрейне.⁹

318. Комитет Организации Объединенных Наций по ликвидации расовой дискриминации также активно занимался этим вопросом. В марте 2004 года, рассмотрев очередной доклад по Ливану, он выразил серьезную озабоченность фактическим положением трудящихся-мигрантов и, в частности, домашних работников, которые не в полной мере пользуются защитой Трудового кодекса.¹⁰

319. В 2006 году Департамент Организации Объединенных Наций по экономическим и социальным вопросам представил совместно с ЮНИСЕФ документ, касающийся уязвимости и эксплуатации детей, работающих в качестве домашних работников.¹¹ В нем анализировались основные проблемы, связанные с этим видом занятости, для молодых работников, и содержался контрольный перечень мер, которые могут быть приняты для того, чтобы обеспечить их защиту.

320. ЮНИСЕФ также сотрудничал с различными организациями в целях решения вопросов, прямо или косвенно связанных с трудом домашних работников. Он объединил свои усилия с Национальным агентством Нигерии по борьбе с торговлей людьми и другим связанным с нею вопросам в целях воссоединения домашних работников, ставших предметом торговли, со своими семьями и организовал курсы по повышению грамотности для сотен лиц, работающих в качестве домашних работников.¹² В Лесото ЮНИСЕФ заказал обследование, которое выявило серьезные проблемы, с которыми сталкиваются дети, поскольку они становятся все более и более зависимыми от различных видов труда, будучи вынужденными помогать своим семьям, находящимся в нищете и страдающим от ВИЧ/СПИДа.¹³ В Гвинее ЮНИСЕФ предоставляет оборудование, помощь и консультационные услуги Министерству образования в целях обеспечения того, чтобы девочки приобретали навыки и знания, позволяющие им избежать участи стать домашними работницами.¹⁴

321. Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) также внесла свой вклад в дискуссии. В 2003 году в докладе ЭКЛАК, касающемся обследований в отношении использования времени, был затронут целый ряд вопросов, относящихся к труду домашних работников, и выдвинут ряд рекомендаций по оценке распределения оплачиваемой и неоплачиваемой работы на национальном

⁸ Отделение ООН в Женеве: "Special Rapporteur on human rights of migrant ends visit to Indonesia", 27 декабря 2006 г., на [www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/\(httpNewsByYear_en\)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/(httpNewsByYear_en)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument).

⁹ Бахрейнский центр по правам человека: *UN: Report of the Special Rapporteur on the human rights aspect of the victims of trafficking in persons*, 27 марта 2006 г., <http://www.bahrainrights.org/en/node/385>

¹⁰ Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации: *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination* (Нью-Йорк, 28 апреля 2004 г.).

¹¹ C. Flores-Oebanda : *Addressing vulnerability and exploitation of child domestic workers: An open challenge to end a hidden shame*, совещание группы экспертов, организованное Департаментом ООН по экономическим и социальным вопросам, Отдел по улучшению положения женщин, в сотрудничестве с ЮНИСЕФ в Исследовательском центре ЮНИСЕФ «Инноченти», Флоренция, 25-28 сентября 2006 г.

¹² Комплексная региональная информационная сеть (КРИС) ООН: "Nigeria: Domestic workers or modern day slaves?", 21 сентября 2006 г., на [wow.gm/africa/niger/article/2006/9/21/nigeria-domestic-workers-or-modern-day-slaves](http://www.wow.gm/africa/niger/article/2006/9/21/nigeria-domestic-workers-or-modern-day-slaves).

¹³ Комплексная региональная информационная сеть (КРИС) ООН: "Lesotho: Abuse of child domestic workers uncovered", 1 декабря 2004 г., на <http://www.irinnews.org/report.aspx?reportid=52274>

¹⁴ ЮНИСЕФ: "Centres provide a second chance for education in Guinea", 19 октября 2007 г., на www.unicef.org/infobycountry/guinea_41281.html.

уровне.¹⁵ Спустя четыре года благодаря Киотскому консенсусу она признала социальную и экономическую ценность домашней работы, выполняемой женщинами. Ее государства-члены решили уравнивать условия и права труда домашних работников с условиями и правами других категорий наемных работников в соответствии с ратифицированными конвенциями Международной организации труда и международными нормами о правах женщин и искоренить все виды использования труда девочек и мальчиков, работающих в качестве домашних работников.¹⁶

322. Международной организацией по миграции в сотрудничестве с учреждениями Европейского союза в 2002 году была проведена совместная Конференция по предотвращению торговли людьми и борьбе с ней, вопросам, которые имеют самое прямое отношение к работе на дому.¹⁷

323. Всемирный банк проанализировал аспекты труда домашних работников в контексте более широкого обследования, имеющего целью понять связь между неформальной занятостью, отсутствием социальной защиты и гендерной принадлежностью в Уругвае. В обследовании, проведенном в 2008 году в сотрудничестве с Национальным институтом женщин (INAMU),¹⁸ отстаивается необходимость преодоления существующего разрыва между правопритязанием на трудовые права и их фактическим осуществлением домашними работниками в рамках более широкой стратегии в отношении ухода за детьми и престарелыми. Из числа региональных банков развития Азиатский банк развития проанализировал этот вопрос с точки зрения последствий переводов денежных средств трудовых мигрантов на процесс развития.¹⁹

¹⁵ Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК): *Report of the Meeting of Experts on time-use surveys*, Сантьяго, Чили, 11 и 12 декабря 2003 г.

¹⁶ ЭКЛАК: 10-я сессия Региональной конференции по делам женщин в Латинской Америке и странах Карибского бассейна, Кито, Эквадор, 6-9 августа 2007 г.

¹⁷ Международная организация по миграции (МОМ): *European conference on preventing and combating trafficking in human beings: Global challenge for the 21st century*, Brussels, 18–20 September 2002.

¹⁸ INAMU/World Bank: *Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres* (Вашингтон, округ Колумбия, 2008 г.).

¹⁹ Азиатский банк развития: *Technical assistance. Final report: Enhancing the efficiency of overseas workers' remittances* (июль 2004 г.); и *Labour migration and trafficking: A gender and human rights approach* (Манила, 29 мая 2007 г.).

Глава X

К вопросу о международных нормах, касающихся достойного труда для домашних работников

324. В настоящем обзоре демонстрируется, что домашний труд представляет собой одно из наиболее древних и важных занятий для миллионов работников во всем мире, особенно среди женщин с низким уровнем образования. Домашний труд имеет существенное значение для функционирования экономики за рамками домашних хозяйств, однако он не получает должной оценки и плохо регулируется. Он не в полной мере оценивается потому, что связанные с его осуществлением квалификация и навыки считаются уделом женщин, а не приобретенным потенциалом. Он плохо регулируется, так как не рассматривается в качестве «настоящего» труда, а в тех случаях, когда он охраняется законом, реализация законодательства часто имеет проблематичный характер. Отмечается громадный дефицит достойного труда среди этой категории работников; бездействие в этой области будет сдерживать реализацию концепции обеспечения достойного труда для всех работников и поставит под вопрос достижение гендерного равенства в сфере труда.

325. Один из наиболее важных выводов анализа законодательства и практики заключается в том, что условия труда домашних работников не улучшатся до тех пор, пока не будут предприняты согласованные действия, направленные на совершенствование законодательной базы, что отражает трезвый взгляд на данную ситуацию. Однако одно из наиболее отрадных открытий заключается в том, что в настоящее время в различных государствах-членах во всем мире проводятся творческие эксперименты в области регулирования этой профессиональной деятельности. Исследования подтверждают, что тщательно разработанный механизм регулирования с надлежащими средствами обеспечения существенным образом меняет повседневную жизнь домашних работников и свидетельствуют о том, что домашние работники действительно являются трудящимися, заслуживающими как прав, так и уважения.

326. Новый международный акт (акты), посвященный этой категории работников, которые на протяжении всей истории находятся в неблагоприятном положении, предоставил бы МОТ возможность осуществлять надлежащее нормативное и техническое руководство, а также содействовать систематизации сбора статистической информации о домашнем труде.

Добавленная стоимость нового международного акта (актов)

327. В соответствии с существующими международными трудовыми нормами, домашние работники уже обладают правами. Можно говорить лишь об отсутствии применения на практике принципов достойного труда в рамках этой особой формы трудового правоотношения, а также четких и всеобъемлющих руководящих принципов,

гарантирующих им доступ к достойным условиям занятости. А это говорит о необходимости принятия мер на нескольких уровнях управления. Вместе с тем, трехсторонние участники МОТ несут ответственность за обеспечение того, чтобы в рамках любых новых норм сохранялись существующие права домашних работников. Поэтому необходим новый акт (акты), положения которого подтверждали бы международную защиту, на которую домашние работники уже имеют право, а также вносили вклад в обеспечение реальной добавленной стоимости.¹

Предлагаемая конвенция и предлагаемая рекомендация

328. На своей 301-й сессии (март 2008 г.) Административный совет постановил включить в повестку дня 99-й сессии (2010 г.) Международной конференции труда вопрос о достойном труде для домашних работников в порядке двукратного обсуждения с целью принятия международных трудовых норм, возможно, в виде конвенции, дополненной рекомендацией.

329. МБТ считает, что целями нового акта (актов) должны быть:

- обеспечение широкого охвата, включающего как можно больше домашних работников;
- содействие широкой немедленной ратификации и постоянному совершенствованию условий жизни и труда домашних работников, а также доступу к социальному обеспечению; и
- обеспечение достаточного руководства и стимулов, способствующих эффективной реализации на практике этих положений.

330. Для достижения этих целей, по мнению МБТ, необходимо использовать, главным образом, двоякий подход к разработке нормы. Во-первых, этот акт (акты) должен содержать положение, напоминающее о том, что международные конвенции и рекомендации по вопросам труда распространяются на всех работников, включая домашних работников, если не содержится положений об обратном. В этой связи МБТ считает, что положения конвенции должны подчеркивать, что на домашних работников распространяются основополагающие принципы и права в сфере труда, а также напоминать о значении равенства обращения между домашними работниками и другими наемными работниками с точки зрения условий их жизни и труда, доступа к социальному обеспечению, в том числе к обеспечению охраны материнства.

331. Во-вторых, предлагаемый новый акт (акты) должен определять и рассматривать особые условия, в которых выполняется домашний труд, в связи с чем целесообразно дополнить норму общего характера нормами, конкретно посвященными домашним работникам, чтобы позволить им в полной мере пользоваться своими правами. МБТ выступает за стратегии, которые в соответствии с положениями настоящего доклада являются простыми для реализации, обеспечивающими поддержку и способствующими эффективному решению этой проблемы. В этом плане, как предлагаемая конвенция, так и предлагаемая рекомендация определяли бы элементы условий жизни и труда домашних работников, а также доступа к социальному обеспечению, которые заслуживают особого внимания.

332. Положения конвенции строились бы на многих мерах инновационного характера, принимаемых в рамках национального регулирования этого вопроса с помощью законодательства и практики, которые освещаются в настоящем докладе и отражают особый

¹ A. Blackett, *op.cit.* стр. 211-237.

характер домашнего труда. Например, она была бы направлена на установление пределов для практики оплаты труда в натуральном выражении, предлагая конкретные руководящие принципы для определения, ограничения и надлежащего исчисления рабочего времени, а также затрагивала бы вопрос о предоставлении жилья и питания домашним работникам. В конвенции также учитывались бы некоторые уязвимые моменты в деятельности домашних работников, включая возраст и статус мигрантов, и определялись бы нормы специально для них. Ряд норм разработан со встроенными гибкими положениями, которые позволяют государствам-членам содействовать их постепенному осуществлению на практике; например, речь идет о нормах в области социального обеспечения.

333. В этой связи следует напомнить о характере конвенций МОТ. После ратификации конвенций государствами-членами возникают соответствующие обязательства, однако они, как правило, содержат гибкие положения, оговорки об отступлении от норм, предусматривающие различные варианты методов их осуществления. Некоторые конвенции содержат положения, устанавливающие права и обязанности. Другие имеют содействующий характер и направлены на ориентирование усилий государств-членов при разработке и постепенном применении на практике мер в рамках долгосрочного процесса, например, в отношении разработки и применения политики по какому-либо конкретному вопросу.²

334. Учитывая значение глубоко укоренившейся практики, которая ставит в невыгодное положение домашних работников в рамках их трудового правоотношения, предлагаемые акты должны обеспечивать достаточное руководство для государств-членов МОТ, чтобы обеспечить их реальный охват, и чтобы обязательства не оставались просто на бумаге. МБТ считает, что многие из этих норм пояснительного характера целесообразно было бы включить в рекомендацию. Рекомендация также содержит нормы, направленные на укрепление защиты, обеспечиваемой положениями конвенции.

335. В порядке альтернативы трехсторонние участники МОТ могли бы рассмотреть вариант, при котором в конвенции содержались бы положения как обязательного, так и необязательного характера.

Для чего предусматривается возможность принятия конвенции, включающей обязательную и необязательную части?

336. Конвенция, содержащая обязательную и необязательную части, вновь подтверждала бы охват домашних работников существующими международными трудовыми нормами, устанавливая в то же время четкие цели, в которых учитывается особый характер трудового правоотношения, связанного с трудом домашних работников, и предлагая варианты того, каким образом можно было бы добиться целей достойного труда. Такая предлагаемая конвенция могла бы способствовать многоуровневому подходу к вопросам управления, устанавливая цели и предлагая государствам-членам варианты путей достижения своих целей. Она могла бы обеспечить полезное руководство, соблюдая вместе с тем масштабы действий, осуществляемых на местном, национальном, двустороннем и региональном уровнях правительствами и представительными организациями домашних работников и домашних работодателей. Основная причина для принятия такой конвенции заключается в том, что в соответствии с

² Примерами таких содействующих актов служат Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122), Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142), Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (159) и Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (161).

положениями Главы II международные трудовые нормы по многим ключевым темам, включая основополагающие принципы и права в сфере труда, уже распространяются на домашних работников. Вызов в данном случае состоит в том, чтобы отойти от чисто формального, но в основном незаметного включения домашних работников в сферу трудового законодательства и обеспечить конкретное регулирование вопросов их занятости с реальной наглядностью.

337. Ярким примером конвенции, сочетающей обязательные и необязательные положения, служит Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве, в которой сводятся воедино целый ряд сложных и детальных норм МОТ, касающихся морского сектора. Регулирование труда домашних работников, включение которых во множество ключевых международных трудовых норм, как минимум, подразумевается, располагается на противоположном конце этого спектра. Как ни странно, но Конвенция о труде в морском судоходстве затрагивает ряд вопросов, которые имеют параллели с производственной средой домашних работников. Например, в ней предусматривается, что работники, вынужденные жить вдали от своих семей по месту занятости, должны иметь возможность на периодической основе пользоваться оплачиваемым отпуском на родину. Нормы по существу, заложенные в этой Конвенции, могут служить основой для определения надлежащих норм, регулирующих труд домашних работников в индивидуальных домашних хозяйствах.

338. Ниже следуют некоторые из основных положений, взятых из проведенных исследований на эту тему:³

- Необходимо тщательно продумать надлежащий уровень, на котором следует регулировать домашний труд. В настоящем докладе приводятся данные о том, в какой мере домашний труд имеет глубоко местный характер, поскольку он изолирован в индивидуальных домах, но характеризуется также значительными потоками трудовой международной миграции. Регулирование домашнего труда должно обеспечивать сочетание международных, региональных и двусторонних инициатив в области управления (в частности, укрепление механизма коллективных переговоров), которые были бы как можно ближе к реалиям, с которыми сталкиваются домашние работники.
- Типовые контракты служат хорошим примером инициативы, которая могла бы служить эффективной опорой для действующего законодательства, однако не представляют никакой пользы в случае отсутствия регулирующих основ и минимальных норм. Необходимость в регулирующих основах для улучшения условий найма домашних работников служит главной темой настоящего доклада.
- Введение законодательства и нормативных правовых актов должно быть направлено не только на совершенствование условий занятости, но и на преодоление практики злоупотреблений. Поэтому любое новое законодательство по этому вопросу должно учитывать отличительные особенности домашнего труда и охватывать их рациональным образом посредством регулирования, которое способствует обеспечению равенства с наемными работниками.
- Существенное значение имеет простой и ясный характер этих норм. Регулирование не должно быть слишком сложным или чрезмерно детальным. Оно должно быть направлено на формирование потенциала домашних работников, чтобы они могли понимать и защищать свои права.

³ Соображения в этой части опираются в основном на выводы, взятые из публикации B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom (eds.): *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford University Press, 2007).

- Простое подтверждение формального права не является достаточной политической мерой, обеспечивающей официальное признание домашнего труда. Для привлечения домашнего труда в сферу реальной экономики необходимо обеспечить соблюдение и укрепление прав, которые связаны с его осуществлением.

339. Следующий далее вопросник направлен на привлечение мнений о характере и содержании всеобъемлющей нормы (норм). Мнения, изложенные в ответах на вопросник, а также предлагаемые заключения о структуре и содержании акта (актов) будут представлены во втором докладе. Как настоящий доклад о законодательстве и практике, так и второй доклад будут служить основой для обсуждения вопросов нормотворческого характера о достойном труде для домашних работников на Международной конференции труда в 2010 году (первое обсуждение). Второе обсуждение состоится на 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда с целью принятия нормы (норм). Эти вопросы отражают в некоторой степени восприятие МБТ того, какие положения следует включить в конвенцию (которые будут обязательными для тех государств-членов, которые ратифицируют ее) или в рекомендацию (которые не будут иметь обязательной силы, но будут служить в качестве руководства). Однако если респонденты считают, что то или иное положение следует включить не в конвенцию, а в рекомендацию, или наоборот, то они должны четко сообщить об этом.

340. Что касается п. 1 ст. 38 Регламента Конференции, то правительствам предлагается провести консультации с наиболее представительными заинтересованными организациями работодателей и работников, прежде чем представлять свои окончательные ответы на вопросник, дать обоснование своим ответам и указать, с какими организациями проводились консультации. Правительствам следует также помнить о значении обеспечения того, чтобы все соответствующие ведомства также были привлечены к этому процессу консультаций, включая ведомства, отвечающие за вопросы прав женщин и миграции. Опыт, накопленный МБТ в связи с получением информации, касающейся законодательства и практики, для настоящего доклада, также указывает на важность проведения консультаций, по мере возможности, с региональными и местными органами власти в рамках государств-членов.

Программа технического сотрудничества

341. Для эффективного осуществления предлагаемого акта (актов) необходимо, чтобы МБТ активно проводило работу, направленную на их распространение и содействие этим актам. Более того, традиционный мониторинг этих актов со стороны контрольных органов МОТ необходимо будет подкреплять обширной деятельностью в области сотрудничества, проводимой МБТ в целях оказания помощи государствам-членам, которые будут на деле стремиться способствовать достойному труду домашних работников. Качественные и количественные характеристики деятельности МОТ в области технического сотрудничества, связанного с детским домашним трудом, служат отличным показателем прогресса, который может быть достигнут для обеспечения достойного труда домашних работников в тех случаях, когда конкретный международный правовой акт устанавливает приоритеты и обеспечивает основы, позволяющие государствам-членам предпринимать действия. МОТ может оказать помощь своим государствам-членам в сборе статистических данных об оплачиваемом домашнем труде, которые служат важным фактором для измерения воздействия законодательных инициатив, поскольку они в настоящее время явно отсутствуют.

342. МБТ может также расширить оказываемую в настоящее время государствам-членам поддержку в разработке трудового законодательства. Помимо трех случаев разработки законодательства, о которых идет речь в Главе III, МОТ получила также информацию и о ряде других законодательных инициатив. Кроме того, информация об инициативах представляется на регулярной основе, в частности, с учетом комментариев

КЭПКР и принимаемых судебных решений. Например, в Саудовской Аравии ведется подготовительная работа над проектом нормативного правового акта о труде домашних работников с целью обеспечения защиты домашних работников.⁴ Ангола сообщила о разработке проекта положений о домашних работниках, которые должны быть включены в Трудовой кодекс.⁵ В Иордании внесено предложение о регулировании труда домашних работников на основе положений Трудового кодекса и об осуществлении соответствующих нормативных правовых актов, инструкций и решений.⁶

343. На основе новой международной нормы МОТ, при наличии средств, была бы в состоянии оказывать помощь государствам-членам в разработке законопроектов, которые соответствовали бы требованиям национальных условий. Особое внимание следует уделять нормативным правовым актам, положения которых обеспечивают признание и уважение прав домашних работников как наемных работников. Речь идет о равенстве возможностей и обращения. В значительной мере такого рода целенаправленный нормативный правовой акт является сферой интересов законодателей и сторон, участвующих в коллективных переговорах, которые лучше знакомы с реальными условиями занятости домашних работников и поэтому могут лучше отразить их. Техническая помощь МОТ имела бы особое значение для оказания содействия своим государствам-членам в проведении законодательных реформ, которые не ограничивались бы только подходом, опирающимся на производственные отношения. Домашние работники – это такие же работники, как и все остальные, однако для того чтобы трудовая норма, касающаяся их труда, имела подлинный смысл, необходимо обеспечить особые условия для ее осуществления. Вместе с тем, МОТ могла бы оказать помощь своим государствам-членам в подборке сравнительных данных о методах разработки законодательства с простыми и четкими формулировками, чтобы сами домашние работники могли понимать свои права, а работодатели могли соблюдать их.

344. Бюро может также содействовать эффективному осуществлению законодательства, чтобы оно оказывало подлинное воздействие на жизнь домашних работников. Такого рода формирование потенциала представляло бы собой деятельность долгосрочного характера.

⁴ МБТ: ДКЭ, 2007, стр.216.

⁵ КЭПКР: Прямой запрос, Ангола, Конвенция 111, 2008 г.

⁶ КЭПКР: Прямой запрос, Иордания, Конвенция 111, 2008 г.

Вопросник

На своей 301-й сессии (март 2008 г.) Административный совет постановил включить в повестку дня 99-й сессии (2010 г.) Международной конференции труда вопрос о достойном труде домашних работников в целях двукратного обсуждения, ведущего к возможному принятию конвенции, дополненной рекомендацией.

Цель настоящего вопросника заключается в том, чтобы запросить мнения государств-членов о сфере применения и содержании предлагаемых актов, после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Полученные ответы должны позволить МБТ подготовить доклад для Конференции.

I. Форма международного акта или актов

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

Комментарии:

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

- a) конвенции*
- b) рекомендации*
- c) конвенции, дополненной рекомендацией, или*
- d) конвенции, содержащей положения обязательного и необязательного характера?*

Комментарии:

II. Преамбула

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?*

Комментарии:

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?

Комментарии:

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

Комментарии:

III. Определения

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?

Комментарии:

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

Комментарии:

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

Комментарии:

d) должен ли термин «работодатель» включать посредников?

Комментарии:

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

Комментарии:

IV. Сфера применения

7. Должен ли предлагаемый акт или акты применяться ко всем домашним работникам?

Комментарии:

8. Должен ли этот акт или акты предусматривать возможное исключение ограниченных категорий домашних работников и если да, то при каких обстоятельствах? Просьба уточнить.

Комментарии:

V. Содержание конвенции

A. Основополагающие принципы и права

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;

Комментарии:

b) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда;

Комментарии:

c) эффективное упразднение детского труда; и

Комментарии:

d) ликвидация дискриминации в области занятости и профессий?

Комментарии:

10. *Следует ли в конвенции указать минимальный возраст для приема на работу для выполнения домашнего труда? Просьба уточнить.*

Комментарии:

11. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что минимальный возраст для домашних работников мигрантов должен составлять 18 лет?*

Комментарии:

В. Условия жизни и труда и социальное обеспечение

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:*

a) справедливые условия занятости, а также достойные условия труда, а там где это применимо – и достойные условия жизни;

Комментарии:

b) безопасное и надежное рабочее место; и

Комментарии:

c) социальное обеспечение, включая охрану материнства?

Комментарии:

13. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что работодатели должны предоставлять домашним работникам информацию об их условиях занятости, в частности:*

a) имя и адрес работодателя;

Комментарии:

b) тип работы, которую предстоит выполнять;

Комментарии:

c) размеры вознаграждения, метод исчисления и периодичность выплаты;

Комментарии:

d) нормальная продолжительность рабочего времени;

Комментарии:

e) продолжительность действия контракта;

Комментарии:

f) обеспечение питанием и жильем, если они предоставляются;

Комментарии:

g) продолжительность испытательного срока, если он предусмотрен; и

Комментарии:

h) условия репатриации, если она обеспечивается?

Комментарии:

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?*

Комментарии:

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?*

Комментарии:

16. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что все домашние работники должны получать плату за свой труд не реже одного раза в месяц?*

Комментарии:

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?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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?*

Комментарии:

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?*

Комментарии:

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?*

Комментарии:

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.*

Комментарии:

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.*

Комментарии:

С. Агентства занятости

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?*

Комментарии:

D. Домашние работники-мигранты

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?*

Комментарии:

28. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что домашние работники-мигранты должны иметь право на бесплатную репатриацию после завершения контракта о работе по найму?*

Комментарии:

29. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждое государство-член должно запретить работодателям удерживать у себя проездные документы и удостоверения личности домашних работников?*

Комментарии:

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?*

Комментарии:

Е. Осуществление и меры обеспечения осуществления

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.*

Комментарии:

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.*

Комментарии:

33. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что ее положения должны распространяться 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?*

Комментарии:

34. *Следует ли в конвенции предусмотреть, что при осуществлении ее положений каждое государство-член должно проводить консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников?*

Комментарии:

IV. Содержание рекомендации

А. Основополагающие принципы и права

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?*

Комментарии:

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.*

Комментарии:

В. Условия труда и жизни и социальное обеспечение

37. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что условия занятости должны быть представлены в письменном виде?*

Комментарии:

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?

Комментарии:

39. Следует ли в рекомендации предусмотреть типовой контракт, подготовленный, например, каждым государством-членом на основе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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 и фактически произведенных платежах?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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;

Комментарии:

b) иметь доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим удобствам, совмещенным или изолированным; и

Комментарии:

c) иметь надлежащее освещение, а также отопление или кондиционирование воздуха, в зависимости от преобладающих условий в пределах домашнего хозяйства?

Комментарии:

44. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что из вознаграждения домашнего работника не должно делаться никаких вычетов в отношении стоимости проживания, предоставляемого работодателем?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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?

Комментарии:

47. Следует ли в рекомендации предусмотреть в отношении периодов ожидания работы, что национальные законы и нормативные правовые акты или коллективные соглашения должны регулировать:

Комментарии:

- a) что периоды ожидания работы должны относиться только к ночному времени, в соответствии с национальными законодательствами, нормативными правовыми актами или коллективными соглашениями;

Комментарии:

- b) максимальное количество часов в неделю, месяц или год, в течение которых работодатель может потребовать от домашнего работника быть в режиме ожидания работы;

Комментарии:

- c) компенсационные периоды отдыха, если период в режиме ожидания работы нарушает нормальный период отдыха; и

Комментарии:

- d) размеры, в которых периоды ожидания работы должны вознаграждаться в соответствии с обычными ставками оплаты труда или ставками за сверхурочную работу?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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?

Комментарии:

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 платежей в случае нарушения этого положения?

Комментарии:

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?

Комментарии:

52. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в случае прекращения занятости домашние работники, проживающие в помещениях, предоставляемых работодателем, должны получать:

- а) уведомление, направляемое за достаточно продолжительный период времени, в течение которого они могут проживать в доме работодателя;

Комментарии:

- b) разумный период свободного оплачиваемого времени в течение срока действия уведомления, чтобы они могли найти новую работу?*

Комментарии:

- 53. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены должны:*

- a) выявлять, смягчать и предупреждать профессиональные риски, присущие домашнему труду;*

Комментарии:

- b) устанавливать процедуры для сбора и опубликования статистических данных о безопасности и гигиене в отношении домашнего труда;*

Комментарии:

- c) проводить консультации по вопросам охраны труда, здоровья и гигиены, а также по эргономике и средствам индивидуальной защиты; и*

Комментарии:

- d) разрабатывать учебные программы и распространять руководящие принципы о требованиях в области безопасности и гигиены труда?*

Комментарии:

- 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?*

Комментарии:

С. Профессиональное развитие

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?

Комментарии:

Д. Домашние работники-мигранты

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;

Комментарии:

- b) содержать запрет на выплаты, совершаемые домашними работниками в счет покрытия затрат на репатриацию;

Комментарии:

- c) определять временные рамки и обстоятельства для обеспечения права на репатриацию?

Комментарии:

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; и

Комментарии:

- b) посещение в период трудоустройства домашнего хозяйства, в котором должен будет работать домашний работник?

Комментарии:

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.

Комментарии:

Е. Взаимосвязь с национальной политикой в других областях

59. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены 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;

Комментарии:

- b) содействует поддержанию баланса между производственными и семейными обязанностями; или

Комментарии:

- c) содействует занятости домашних работников в рамках профессиональных категорий, которые соответствуют их образованию и квалификации?

Комментарии:

F. Международное сотрудничество

60. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что государства-члены 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.

Комментарии:

VII. Особые проблемы

61. Существуют ли в национальном законодательстве или практике какие-либо особенности, которые могут создавать трудности в практическом применении этих актов?

Комментарии:

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?

Комментарии:

63. Существуют ли какие-либо иные относящиеся к данной теме проблемы, не охваченные настоящим вопросником, которые следует учесть при разработке актов?

Комментарии:

Приложение

Охват домашних работников трудовым законодательством и нормативными положениями, в разбивке по странам

Европа	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Австрия	X			– Федеральный закон о домашних помощниках и прислуге – Закон об уходе на дому – Нормативные акты о минимальном размере заработной платы – Закон о чеках за услуги – Различные нормативные акты о минимальном размере заработной платы для домашних работников на уровне земель
Бельгия	X			– <i>Arrêté royal rendant obligatoire la Convention collective de travail du 1^{er} décembre 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, relative à la classification professionnelle et aux salaires</i> – <i>Arrêté royal du 18 avril 1974 autorisant les jours fériés les travaux effectués en exécution d'un contrat de travail domestique</i> – <i>Arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques</i>
Болгария		X		
Хорватия		X		
Чешская Республика		X		
Дания		X		– Закон об определенных видах трудовых отношений в сельском хозяйстве и других отраслях (AERA)
Эстония		X		
Финляндия	– Закон о занятости домашних работников	– Закон о трудовых контрактах		– Закон о занятости домашних работников

Европа	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Франция	X			– <i>Convention collective nationale de travail du personnel employé de maison en vigueur le 27 juin 1982</i>
Германия	X			
Ирландия	Домашние работники эксплицитно вклю- чены в некоторые положения трудового законодательства в рамках Свода прак- тических правил о защите лиц, нанимае- мых на работу в чужих домах			– Свод практических правил о защите лиц, нанимаемых на работу в чужих домах
Италия	X			– Закон № 339/1958 о защите домашнего труда – Указ Президента № 1403/1971 об обязательном социальном стра- ховании домашних работников, в том числе работников, приводя- щих в порядок и убирающих помещения – Национальное коллективное соглашение (НКС) от 13 февраля 2007 года, срок действия которого истекает 28 февраля 2011 года, о регулировании домашней работы
Латвия		X		
Республика Молдова		X		
Нидерланды		X		– Положение о домашней службе конкретно исключает домашних работников из системы взносов социального страхования и налоговых платежей
Португалия	– Закон № 144/99 предусматривает штрафы за нарушение особых режимов трудовых контрактов, в том числе касающихся домашнего труда	X		– Закон № 235/92 (режим регулирования трудовых контрактов домашних работников) – Закон № 12/92 (определяет особый статус домашних работ- ников и регулирует отношения семейного характера) – Декрет № 43/1982 регулирует режим социального обеспечения домашних работников
Румыния		X		
Российская Федерация		X		
Испания	Эксплицитно включены Декретом № 1424/1985			– <i>Real Decreto N.º 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio de Hogar Familiar</i>

Европа	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
				– <i>Decreto N.º 2346/1969, de 25 septiembre, regulador del Regimen Especial de la Segurdiad Social para los Empleados de Hogar</i>
Швейцария		Домашние работники включаются в общие положения о трудовом контракте в <i>Кодексе обязательного права</i>	Домашние работники в статье 2 Федерального закона о труде от 13 марта 1964 года имплицитно исключаются из сферы его действия. Закон не применяется к частным резиденциям	– Типовой контракт кантона Женева для домашних работников, занятых на условиях полного и неполного рабочего времени – Во франкоязычных кантонах домашние работники могут получать зарплату чеками (chèque-emploi)
Турция			Домашние работники в статье 4 Закона о труде эксплицитно исключаются из сферы его действия, за исключением выплаты минимальной зарплаты	
Соединенное Королевство		X		

Африка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Буркина-Фасо		X		<i>Décret n° 77- 311PRES/FPT fixant les conditions de travail des gens de maison (17 août 1997)</i>
Кот-д'Ивуар		X		
Египет			Эксплицитно исключены в статье 4 b) Трудового кодекса	
Эфиопия		X		
Кения		X		– Закон о регистрации (отмене регистрации) домашних работников № LN 55 от 1958 года (с поправками) – Распоряжение о регулировании заработной платы (домашней прислуги) (№ 254 от 1967 года) – Распоряжение о регулировании заработной платы (создании советов домашней прислуги) (№ K.N. 106 от 1967 года) (с поправками о регулировании заработной платы от 2007 года)

Африка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Мали	– <i>Décret n° 96-178/P- RM du 13 juin 1996 ; Décret du code du travail avec une partie déterminant les conditions générales d'emploi et de rémunérations des gens de maison</i>			– <i>Условия занятости домашних работников</i>
Мозамбик		X		Закон о труде предусматривает регулирование домашней работы в рамках специального законодатель- ства, однако оно еще не принято
Намибия		X		
Нигер		X		
Сенегал	– <i>Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal du 27 mai 1982</i>	X		– <i>Arrêté ministériel n° 3006 MFPTE- DTSS du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté n° 974 MFPT- DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison</i> – <i>Arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T- DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison (abrogé par les dispositions plus favorables du code du travail de 1997 et la Convention collective de 1982)</i> – <i>Arrêté ministériel n° 10117 MFPTE- DTSS-CAB 4 du 12 septembre 1975, abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 974 du 12 septembre 1975 MFPTE-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison</i>
Южная Африка	X			– Отраслевое постановление 7: домашние работники (15 августа 2002 года)
Объединенная Республика Танзания	Распоряжение об институтах труда (регулирование заработной платы и условий занятости) от 2007 года	Закон о занятости и трудовых отноше- ниях от 2004 года		

Африка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Тунис			Трудовой кодекс применяется только к промышленным предприятиям (статьи 1 и 2)	– <i>Décret n° 2002-916 du 22 avril 2002 relatif aux modalités d'application de la loi 2002-32 du 12 mars 2002, relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricoles et non agricoles</i> (эксплицитно включает домашних работников)
Зимбабве		X		– Закон о трудовых отношениях (домашних работников) и регули- ровании занятости от 2006 года – Положение о трудовых отноше- ниях (домашних работников) и регулировании занятости от 1993 года – Положение о трудовых отноше- ниях (домашних работников) и регулировании занятости от 1992 года
Карибский бассейн	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Барбадос		X		– Закон о домашних наемных работниках – Распоряжение, касающееся домашних наемных работников (ставок заработной платы и продолжительности рабочего времени) от 1982 года
Тринидад и Тобаго		X		Распоряжение о минимальном размере заработной платы (домашних помощников) от 1991 года, официальное уведомление № 160
Латинская Америка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Аргентина		X		– <i>Decreto Ley N.º 326 del 20 de enero de 1956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico</i> – <i>Decreto Nacional N.º 7.979 del 30 de abril de 1956 reglamentario del Decreto Ley N.º 326/956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico, modificado por el Proyecto de Ley sobre la modificación del decreto ley N.º 326/56, sobre el Régimen de Trabajo del Personal Doméstico del 7 de mayo de 2004</i>

Латинская Америка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
				– Resolución 1.306/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que establece remuneraciones mínimas para los trabajadores del servicio doméstico – Ley N.º 25.239 que establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico del año 1999
Боливия	X			– Ley de la Trabajadora del Hogar del 3 de abril de 2003
Бразилия			Домашние работники исключаются там, где не предусмотрено их включение (статья 7 Consolidacion de Leyes del Trabajo (CLT)) – El Decreto 71.885/73 establece que sólo se aplica al trabajo doméstico el Capítulo del CLT sobre vacaciones (art. 2)	– Ley N° 5.859 del 11 de diciembre de 1972 sobre la profesión de empleado doméstico – Decreto N° 3.361 del 10 de febrero de 2000 que reglamenta la Ley 5.859 de diciembre de 1972 para facultar el acceso de los empleados domésticos al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FTGS) y al Programa del Seguro de Desempleo – Instrucción Normativa del Instituto Nacional de Seguridad Social N° 23 del 31 de mayo de 2000 que incluye al empleado doméstico en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio – Resolución N° 253 del 4 de octubre de 2000 que establece procedimientos para la concesión del seguro de desempleo al empleado doméstico – Ley N° 10.208 del 23 de marzo de 2001 que modifica la Ley N° 5.859 de diciembre de 1972 para facultar el acceso de los empleados domésticos al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) y al seguro de desempleo – Portaria N° 77 del 12 de marzo de 2008 que establece cuotas de contribución a la seguridad social de los empleados domésticos – Ley N° 7.195 del 12 de junio de 1984 sobre la responsabilidad civil de las agencias especializadas en proveer empleados domésticos

Латинская Америка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
				– Decreto N° 6.841 del 12 de junio de 2008 que reglamenta los artículos 3°, alinea “d”, y 4° del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que trata de la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación, aprobada por Decreto Legislativo n° 178, del 14 de diciembre de 1999, y promulgada por Decreto n° 3.597, del 12 de septiembre de 2000, y dicta otras disposiciones
Чили	X			
Колумбия	– Некоторые разделы Основного трудового кодекса эксплицитно применяются к домашним работникам			– Decreto N.º 0824 del 29 de abril de 1988 por el cual se desarrolla la Ley 11 de 1988 la cual consagra unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los Trabajadores del Servicio Doméstico
Коста-Рика	X			– Proyecto de Ley de Reforma del Código de la Niñez y la Adolescencia, Protección de los Derechos de las Personas Adolescentes en el Trabajo Doméstico, Expediente N.º 15.895 (pending)
Гватемала	X			– Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social N.º 24-2005 del 2 de febrero de 2005 que crea el Comité Técnico de Seguimiento para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil Doméstico, que realizan niñas, niños y adolescentes en casa particular
Мексика	X			– Reglamento regulador de la afiliación voluntaria de los trabajadores domésticos en el régimen obligatorio de la seguridad social – Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y los trabajadores del hogar de septiembre de 2007 (pending)

Латинская Америка	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
				– <i>Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (prevé la reforma de varios artículos relativos a los trabajadores del hogar) I</i>
Никарагуа	X			– <i>Reglamento de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico, Reglamento N.º 202 de 2 de noviembre de 1978</i>
Панама	X			
Парагвай	X			
Перу		X		– <i>Ley de los Trabajadores del Hogar N.º 27.986 de 2003</i> – <i>Decreto Supremo N.º 015-2003-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar</i> – <i>Resolución de Superintendencia N.º 191-2005-SUNAT de 2005 que establece Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes</i>
Уругвай		X		– <i>Ley N.º 18.065 de 15 de noviembre de 2006 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico</i> – <i>Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 25 de junio de 2007</i> – <i>Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Economía y Finanzas del 15 de enero de 2007 sobre el salario mínimo de trabajadores domésticos</i> – <i>Decreto N.º 162/993 de 31 de marzo de 1993 por el que se establece que tendrán derecho al cobro de asignación familiar y subsidio por maternidad las personas que en cualquier área territorial realicen tareas domésticas</i>

Ближний Восток	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Иран	X			
Иордания			– Эксплицитно исключаются статьей 3 с) Закона о труде и в Поправках № 8 от 1996 года	Специальный трудовой контракт домашних работников, не являющихся гражданами Иордании
Ливан			– Эксплицитно исключаются статьей 7 Закона о Трудовом кодексе от 23 сентября 1946 года	– Распоряжение № 334 от 5 августа 1965 года о контроле над иностранными гувернантками, прислужой и поварами, работающими в частных домах – Существует проект закона о регулировании труда домашних работников
Саудовская Аравия			– Эксплицитно исключаются статьей 7 b) Закона о труде от 2006 года (Королевский указ № М/51)	Был разработан проект нормативных положений, которому предстоит окончательное утверждение (см. комментарий КЭПКР по Конвенции 111, Саудовская Аравия)
Йемен			– Эксплицитно исключаются статьей 3 b) Республиканского декрета о Законе № 5 от 1995 года, который касается Закона о труде и поправках к нему, в соответствии с Законом № 25 от 1997 года	
Азия	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Бангладеш			– Эксплицитно исключаются статьей 1(4) Закона о труде	
Камбоджа			– Домашние работники эксплицитно исключаются, если только положение эксплицитно к ним не применяется (Трудовой кодекс, ст. 1)	

Азия	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Китай		– Домашние работники имплицитно включены в сферу применения Закона о контрактах и в Общие принципы Закона о гражданских правах	– Домашние работники имплицитно исключены из сферы применения Закона о трудовых контрактах, Закона о труде, Положения о минимальном размере заработной платы и Положения о Государственном совете по вопросам продолжительности рабочего времени наемных работников	
Гонконг (Китай)		X		
Индия			– Домашние работники имплицитно исключены из сферы применения национального Закона о минимальном размере заработной платы № 11 от 1948 года, однако штаты могут распространять его на домашних работников с помощью собственного законодательства на своей территории	– На национальном уровне рассматривается Законопроект о домашних работниках (регистрация и социальное обеспечение) от 2008 года – Режимы существуют в ряде штатов и территорий: Карнатака: Уведомление о Законе о минимальном размере заработной платы домашних работников № KAE 15 LMW 04 от 12 марта 2004 года Керала: Уведомление от 23 мая 2006 года, G.O. (MS) No. 48/2005/LBR, «О включении домашних работников в сферу применения Закона о графиках выплат минимальной заработной платы от 1948 года» Андхра-Прадеш: Закон об установлении минимальных ставок заработной платы домашних работников согласно части 1 Закона о графиках выплат минимальной заработной платы от 1948 года, G.O. Ms. № 119, Занятость, профессиональное обучение и фабрики (Lab. 11), 10 декабря 2007 года Тамил-Наду: создание Совета по вопросам благополучия домашних работников в соответствии с разделом 6 Закона штата Тамил-Наду о работниках физического труда (регулирование занятости и условий труда) от 1982 года – G.O. Ms. № 169 от 13 августа 2007 года

Азия	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Индонезия			– Домашние работники имплицитно исключены из сферы применения Закона о рабочей силе № 13 от 2003 года. Согласно данному закону обязанности возлагаются только на работодателей, рассматриваемых в качестве учредителей предприятия	
Япония		– Домашние работники, нанимаемые в частные дома агентствами, подпадают под действие Закона о трудовых нормах	– Домашние работники, непосредственно нанимаемые домашними хозяйствами, эксплицитно исключаются согласно статье 116 2) и имплицитно исключаются согласно ст. 9 Закона о трудовых нормах	
Казахстан	X			
Республика Корея			– Домашние работники эксплицитно исключаются согласно статье 10 Закона о трудовых нормах	
Малайзия	– Домашние работники включаются, кроме тех случаев, когда они исключаются (см. первый Закон о графиках занятости от 1955 года)			
Пакистан			– Домашние работники в статье 4 Закона о выплате заработной платы от 1936 года имплицитно исключаются из сферы его применения	
Филиппины	X			
Шри-Ланка		– Распоряжение о советах по заработной плате имплицитно применяется к домашним работникам (статья 64)		– Распоряжения № 28 от 1871 года и № 18 от 1936 года о регистрации домашней прислуги

Азия	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Таиланд		– Домашние работники имплицитно включены в сферу действия Гражданского и коммерческого кодекса – Имплицитно включены в Закон об охране труда, если только не предусмотрено исключение (см. Министерское постановление В.Е. 2541 (1998 год))		
Вьетнам	X			

Австралия и отдельные штаты	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Федеральный уровень			– Домашние работники имплицитно исключаются в статье 6 1) Закона о трудовых отношениях от 1996 года из сферы его применения	
Западная Австралия			– Домашние работники эксплицитно исключаются в статье 3 1) Закона о минимальных условиях занятости от 1993 года из сферы его применения	
Тасмания		X		
Квинсленд		X		

Канада и отдельные провинции	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Федеральный уровень	В Канаде домашний труд не регулируется на федеральном уровне			
Британская Колумбия	X			

Канада и отдельные провинции	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы для домашних работников
Манитоба	– Домашние работники эксплицитно включаются, однако работающие менее 12 часов в неделю, исключаются из ряда положений (Нормативный акт провинции Манитоба № 6/2007, раздел 4)			
Онтарио	X			
Квебек	– Домашние работники включаются, однако работники, чьи обязанности связаны с обеспечением ухода, включая выполняющих домашние обязанности, непосредственно связанные с потребностями в уходе, исключаются из сферы применения Закона о трудовых нормах (статья 3 2))			
США и отдельные штаты	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы домашних работников
Федеральный уровень	Домашние работники включаются, однако «временные» работники, такие как детские сиделки и компаньоны, эксплицитно исключаются (FLSA 29 U.S.C. s. 213 a) 15)			
Калифорния		X		Распоряжение штата Калифорния о заработной плате № 15 от 2001 года, в котором регулируются вопросы заработной платы, продолжительности рабочего времени и условий труда домашних работников
Флорида		X		

США и отдельные штаты	Эксплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Имплицитно включены в нормы, регулирующие условия труда	Исключены из норм, регулирующих условия труда	Специальные нормы домашних работников
Нью-Йорк		– Домашние работники имплицитно включаются, однако лица, остающиеся с детьми на время отсутствия родителей, и лица, обеспечивающие уход, чьи основные обязанности не связаны с домоводством, эксплицитно исключаются (Закон о минимальном размере заработной платы 12 NYCRR s. 651 5) a))		– Закон о домашних работниках и работниках, нанимаемых домашними хозяйствами № 12 NYCRR раздел 690, применяется к агентствам занятости, которые трудоустраивают «домашних работников и наемных работников домашних хозяйств»
Орегон		– Домашние работники имплицитно включаются, однако домашние работники, нанимаемые на временной основе (пересмотренные подзаконные акты штата Орегон (ORS) 653.020(2), лица, обеспечивающие уход за детьми (ORS 653.020(13) и компаньоны (ORS 653.020(14) исключаются из ряда положений		