

国际劳工大会，第 99 届会议，2010 年

报 告 四(1)

家庭工人的体面劳动

议程项目四

国际劳工局 日内瓦

ISBN 978-92-2-521885-8(print)
ISBN 978-92-2-521886-5(web pdf)
ISSN 0255-3449

2009 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物可通过许多国家的主要书商或国际劳工局当地办事处购得，或直接向国际劳工局出版处(International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland)购取。新出版物的目录或书单可按上述地址索取，免费发送。或通过电子信箱 pubvente@ilo.org。

查阅我们的网址：www.ilo.org/publns。

版式由 TTC 设计：参考 ILC99-IV(1)08-12-0136-Ch.doc
Printed by the International Labour Organization, Geneva, in Switzerland

目 录

	页 次
引 言.....	1
第一章 家庭工作在当代全球经济中的特征：体面劳动的挑战.....	5
家庭工作：一个既是形式多样的又是全球性的现象.....	5
随时代变迁的家庭工作.....	5
家庭工作的范围.....	5
家庭工人.....	6
家庭中的工作.....	7
雇 主.....	8
家庭工人的家.....	8
新经济中的公共护理政策.....	8
全球护理链.....	9
劳务移民.....	10
汇 款.....	10
管理家庭工作：制定标准促进体面劳动的挑战.....	11
家庭工作：国际劳工组织一个多年关注.....	11
专门规则：与任何其它工作一样的工作，又不同于其它工作的工作.....	12
从以地位为基础的关系转向就业权.....	13
迈向体面劳动管理.....	14
第二章 国际法和家庭工人：现行国际劳工组织标准的覆盖范围.....	17
工作中的基本原则和权利的覆盖面和监督.....	17
结社自由.....	18
平等和非歧视.....	18
强迫劳动.....	19
童 工.....	20
公约中灵活条款的运用.....	20
1973 年最低年龄公约(第 138 号).....	23
结束语.....	24
第三章 家庭工作的定义及其与立法的结合研究的范围.....	25
研究的范围.....	25
理解适用于家庭工人的法律和惯例.....	25
一种动态画面.....	26
家庭工作的界定.....	28

家庭雇佣关系和家庭经济	28
家庭工作分类	28
家庭工作的类别	29
家庭工作和雇佣关系	31
住在雇主家中关系的界定	32
雇主的定义	33
第四章 工作条件	35
就业合同	35
雇佣关系的产生形式	35
跨越国际边境家庭工人书面合同的有关条件	36
合同的范本	37
适用期	38
报 酬	38
最低工资	38
实物工资	41
定期支付工资	42
雇主提供住宿的影响	42
实物工资	43
调整生活条件	44
有关住在雇主家的家庭工人工作时间的专项规定	45
工作时间	47
夜间工作	49
周休息期	49
尊重家庭工人的自治权	50
家庭工人的基本平等权利和非歧视	51
就业终止	52
解雇的理由	52
通知期限	54
住在雇主家的家庭工人通知期条件	55
职业发展	56
第五章 有关社会保护的法律和惯例	57
社会保障覆盖面	57
移民家庭工人的社会保障保护：输出国的作用	61
促进家庭工人的职业安全和卫生保护	62
生育保护和承认家庭工人自己的家庭责任	63
第六章 与移民家庭工作中的强迫劳动作斗争	67
丧失居住地位和终止就业	68
庇护所	68
自动居住在雇主家中的条件	69
就业机构	70
国际组织和外交官	71

第七章 贯彻劳动法和实现正义的途径	73
劳动监察	73
求助法庭的渠道和专门的法庭	75
关于家庭工人开展公众意识运动贯彻执行政策的重要性.....	76
第八章 家庭工人的集体组织：行动中的体面劳动	79
家庭工人在全世界的组织情况	79
国家经验	79
地区和国际组织	80
跨国的行动.....	82
工会和家庭工人	82
非政府组织和其它公民社会成员的重要作用.....	84
从法律上认可结社自由和集体谈判权	85
家庭工人合作社	87
第九章 国际劳工组织和其它的国际创举.....	89
家庭工作的“隐形性”	89
消除法律和实践中的差距	91
家庭工人的集体组织	92
关于家庭工人的其他国际行动	93
第十章 争取实现家庭工人的体面劳动的国际劳工标准	97
(一项)或(多项)国际文书的附加值	97
拟议的公约和建议书	98
为什么需要有一项公约既包括约束性的和非约束性部分的可能性?	99
一项技术合作计划	100
调查表.....	103
附 件.....	123

引言

1. 国际劳工局理事会在其第 301 届(2008 年 3 月)会议上同意将有关家庭工人的体面劳动的一个议题列入国际劳工大会第 99 届会议(2010 年)的议程,以便制定劳工标准。

2. 家庭工作对全世界数百万妇女来说是最古老和最重要的职业之一。它植根于全球奴隶制、殖民主义和其它劳役形式的历史中。在当代社会中,家庭中的护理工作对家庭以外的经济运行是至关重要的。在过去的 20 年中,世界各地对护理工作的需求持续上升。大量妇女融入劳动力、社会的老龄化、劳动的强度以及家庭生活和工作调和政策措施的缺乏或不力助长了这一趋势。当前,家庭工人构成了劳动力的很大一部分,特别是在发展中国家,而且其数目在不断的增加,甚至是在工业化世界中。

3. 然而,家庭工作的价值被低估而且管理不善,许多家庭工人超负荷工作、报酬不足和得不到保护。媒体经常报道,谴责工作场所虐待和凌辱家庭工人,特别是针对住在雇主家的移民家庭工人。在许多国家,家庭工作在很大程度上是由童工承担的。

4. 这种状况部分是由于这一事实,即作为一种就业形式,付酬家庭工作在许多国家的统计表上基本上体现不出来。家庭工作不是发生在工厂或办公室,而是在家庭中。养家糊口者不是男性雇员,而绝大多数是妇女。她们不是与其他同伴一道工作,而是在关闭大门的孤立环境中工作。她们的工作不是创造增值价值,而是为数百万家庭提供护理工作。家庭工作典型地反映出妇女在家庭中从事的另外一种传统的不获取报酬的劳动。这种情况从货币角度解释了为什么家庭工作的价值被低估,而且往往是非正规和无证件的。尽管它们起源于一种“主人—佣人”关系,但家庭工作往往被认为不属于正规就业,因而不适用于现行就业法律的一般框架。其结果是,许多立法制定中无法处理此种就业关系的特殊性,从而使家庭工人容易受到不平等、不公正和往往是凌辱性的对待。

5. 自国际劳工组织的早期阶段期起,国际劳工组织始终关注改善家庭工人的困难处境。早在 1948 年,国际劳工组织便通过了一项关于家庭工人雇佣条件的决议。¹ 国

¹ 国际劳工组织:会议临时记录,国际劳工大会第 31 届会议,1948 年,附录 18:大会通过的决议,第 545-546 页。

际劳工组织于 1965 年通过了一项要求就这一领域开展标准行动的决议，² 而在 1970 年曾未发表的首次有关全世界家庭工人状况的调查情况问世。³ 体面劳动议程为确保家庭工人的社会认知度以及对家庭工人的尊重提供了一个新的和有希望的渠道。制定有关家庭工人体面劳动的标准将使得国际劳工组织填补这一领域的空白，从而迈向如何就有效的管理这一类特别需要支持工人提供具体和建设性的指导。

6. 本报告旨在促进在大会上对家庭工作的讨论，提供来自全世界的信息，这可能有益于对本报告所附的调查表做出答复。为确定并审议正在不同国家出现的适用于家庭工人的创新型和具体的管理机制，已经做出特别努力。

7. 作为社会再生产以及全球劳动力市场顺利运行的要素，第一章强调了家庭工作在当代世界中具有的意义。它强调了这一事实，即尽管家庭工作和家庭工人的异质性的一个特征是他们雇员身份是隐形的，因为他们在家庭中工作。该章以倡导通过有关专门国际劳工标准促进包括社会保护在内的家庭工人的体面劳动为结论。

8. 第二章审议了现行国际劳工标准保护家庭工人的覆盖面，特别是那些包括工作中基本原则和权利的标准。本章还讨论了可能将家庭工人排除在国际劳工文书范围之外所采用的灵活做法。本章强调了国际劳工组织的监督机构如何坚持这一看法，即家庭工作的特殊性并不是将家庭工人排除在他们有权享有的国际劳工标准的保护之外的正当理由。

9. 第三章涉及管理家庭工作的方法，包括管理技巧和定义的类型学。在本章，以及第四章和第五章中，对那些成员国给予特殊关注，它们试图通过在这方面做出具有针对性的法律反应，处理家庭工人雇佣条件的特殊性。凡可能时，对专门政策和计划及其影响的分析补充了涉及家庭工人的国家立法措施的分析。

10. 第四章审议了将家庭工人的基本雇佣条件纳入的立法程度和性质，包括订立雇佣合同、报酬、工时和居住在雇主家中关系的规化。

11. 第五章审议了家庭工人在历史上始终被排斥在外的一系列集体保护和保险机制。更详尽的讨论了向家庭工人提供职业安全和卫生保护的挑战，以及考虑到女性占主导地位的这一职业群体，还处理了妊娠和产假保护的问题。

12. 第六章审议了移民家庭工作、强迫劳动、奴隶和类似奴隶条件之间的相互联系。该章强调了使移民家庭工人更容易陷入强迫劳动的环境，并报告了在国家、双边和国际的不同层面采取的一些有效保护家庭移民工人免遭虐待的举措。

13. 第七章倡导引入有效的、可求助的控诉机制和程序，以确保对包括移民家庭工人在内的家庭工人的赔偿。为确保劳动立法的实施，该章强调了提高家庭工人及其雇主的意识重要性。该章还讨论了包括人权机制在内的劳动监察和控诉机构的作用。

² 国际劳工组织：正式公报(日内瓦)，1965 年 7 月，增刊 I，第 20-21 页。

³ 国际劳工组织：“私人家庭中家庭工人的雇佣和条件：国际劳工组织调查”，载于《国际劳工评论》1970 年 10 月，第 391-401 页。

14. 第八章认为，实现移民工人的体面劳动最终取决于其组织起来和开展集体行动的能力。尽管在组织起来方面存在着许多障碍，包括法律局限性和家庭工人在私人家庭中处于孤立状况的事实，全世界的家庭工人一直在努力通过组织起来把握他们的工作生涯。为确保家庭工人有效地行使这些权利，该章审议了这些经验并提供了某些政策建议。

15. 第九章简要回顾自家庭工作在南非种族隔离年代期间初次出现以来，国际劳工组织在家庭工作方面所做的技术援助工作。讨论了为对三大主要关注做出反应，而在所有不同区域发展的战略，这些战略指导了国际劳工组织对这一领域的大多数工作：家庭工作的“隐形性”法律和惯例差距；和家庭工人的集体组织。

16. 第十章是以这一前提为基础，即除非开展改善立法框架的一致行动，否则家庭工人的体面劳动将是一个无法实现的承诺。以全世界创造性的规章试验为基础，借鉴世界上创造性的管理试点经验，该章建议就家庭工人的体面劳动制定一个新的公约。它将提出原则和权利并提供管理家庭工作的指导。为支持家庭工作的专门管理促进技术合作；该章还提倡一项具有针对性的、资金充足的行动计划。

17. 国际劳工大会将根据理事会的议事规则第 10 条和大会本身的议事规则第 39 条所规定的两次讨论程序解决这一问题。根据后者条款，国际劳工局已经起草了本报告和调查表，作为劳工大会另一次讨论的基础。敦请政府注意国际劳工大会议事规则第 39 条第 1 段，要求政府“在完成他们的答复之前，应与最有代表性的工人和雇主组织进行磋商”。磋商的结果应反映在政府的答复中。要求政府在其答复中指出，与哪些组织进行了磋商。

第一章

家庭工作在当代全球经济中的特征： 体面劳动的挑战

家庭工作：一个既是形式多样的又是全球性的现象

随时代变迁的家庭工作

18. 家庭工作对全世界数百万妇女来说是最古老和最重要的职业之一。它植根于全球奴隶制、殖民主义和其它劳役形式的历史中。¹ 就其当代的表现形式而言，家庭工作仍继续保留着其永久不变的以民族、种族、土著地位、种姓和国籍为基础的等级制度的一个全球现象。² 家庭中的护理工作对于家庭以外经济的运行也是不可缺少的一一无论是由一名带薪雇员从事的护理工作，还是由一名不拿报酬的家庭成员，都是作为履行其家庭责任的组成部分和作为一种“爱心劳动”的护理工作。³ 妇女日益参与劳动力中，改变工作组织和工作强度，工作和家庭生活调和政策的缺乏，公共护理服务提供的下降，国际移民的女性化以及社会的老龄化，近年来增加了对护理工作的需求。

19. 然而，家庭工作的价值被低估。家庭工作被认为是不需要技能的，因为大多数妇女传统上被认为能够从事这一工作，而且，她们在家中其授受他妇女传授的技能被认为与生俱来的。因此，当支付报酬时，其价值被低估，而且得不到妥善管理。对比之下，为家庭工人提供表达空间的研究往往揭示了工人对其艰苦工作中的尊严的信念，⁴ 为此有理由承认和尊重，并需要进行管理。

家庭工作的范围

20. 有关全世界家庭工人数量的数据难以收集。缺少准确和可比性数据的主要理由包括，家庭工作不公开的高发生率以及由此而引起的报告不足的问题，统计调查中家庭工作的定义在统计调查中千差万别，以及国家统计往往不把家庭工人列为一个单独的类别，而是以“社区、社会和个人服务活动”一类的标题下进行登记的人

¹ 见 A. Fauve-Chamoux(编): 家庭服务和欧洲特点的形成: 理解家庭工作的全球化, 16-21 世纪(Peter Lang, 2004 年, 伯尔尼)。

² 见 J. Andall: 性别、移民和家庭服务(Ashgate, 2000 年, Aldershot); 国际劳工组织: 巴基斯坦家庭工作中的债役和乞讨现象的快速评估, 工作文件, 社会科学研究集体, 卡拉奇(2004 年 3 月, 日内瓦)。

³ 见 D. E. Roberts: “精神和奴性家务工作”, 载于耶鲁法律和女权主义杂志(1997 年), 第 9 卷, 第 51 期。

⁴ 同上, 第 17 页。

员。但, 可得到的数据表明, 家庭工作吸纳了相当大比例的劳动力: 在发展中国家, 家庭工人占整个就业(女性和男性)比例的百分之 4%到 10%之间, 相比之下, 工业化国家的这一数字占整个就业的 1%到 2.5%之间。虽然数目相当的男人在一些国家的私人家中作花匠、警卫和司机, 但妇女始终占家庭工人的绝大多数(见表 1.1)。

表 1.1. 按性别划分的家庭工人⁵占总就业的比例(择定年份)

	总 数			男 子			妇 女			妇女在整个家庭就业中的份额 (2006)%
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
阿根廷	7.42	7.93	7.94	0.89	0.82	0.31	18.05	18.51	18.31	92.4
伯利兹	3.74	3.70 ^(a)	5.90 ^(b)	0.98	0.90	2.30	10.14	9.80	12.80	74.2
玻利维亚	6.70 ^(c)	6.06	—	0.80	0.44	—	13.70	13.17	—	—
巴西	—	7.64 ^(d)	7.70 ^(b)	—	0.92	0.90	—	18.73	17.10	93.3
智利	—	6.10 ^(d)	—	—	0.90	—	—	15.80	—	—
哥斯达黎加	5.60	6.17	7.17	1.40	0.92	1.21	15.50	17.56	17.79	91.7
厄瓜多尔	—	6.35	4.16	—	0.81	0.40	—	15.18	9.78	89.6
萨尔瓦多	4.30 ^(e)	4.32	5.01	0.40	0.49	0.84	10.30	9.88	10.63	90.1
埃塞俄比亚	—	—	5.26	—	—	0.70	—	—	9.78	90.7
法国	—	—	2.50 ^(b)	—	—	0.80	—	—	4.50	—
以色列	1.66	1.56	1.78	0.25	0.34	0.31	3.57	3.03	3.49	94.1
卢森堡	2.13	2.24	2.67 ^(b)	—	—	—	—	—	—	—
墨西哥	3.35	4.47	4.16	0.44	0.78	0.54	9.46	11.55	10.34	90.9
巴拿马	5.98	5.66	6.19	1.07	1.21	0.98	16.30	14.48	15.53	87.1
南非	—	9.36	8.66	—	3.11	3.05	—	17.56	16.13	79.7
西班牙	2.84	2.75	3.85	0.62	0.49	0.59	7.11	6.67	8.63	90.9
瑞士	1.24	1.47	1.24	0.04	0.43	0.29	2.87	2.81	2.40	83.0
乌拉圭	—	9.49	8.69	—	1.61	1.36	—	20.12	18.88	92.5

^(a)1999。 ^(b)2005。 ^(c)1996。 ^(d)2002。 ^(e)1998。 在缺乏劳动统计的情况下, 运用劳动力调查生成这些数据。瑞士和卢森堡采用的是官方估计数据。智利依赖于人口普查的数据, 巴西的情况也是如此, 但仅适用于 2000 年的数据。资料来源: 国际劳工组织统计局, 数据引自 www.laborsta.ilo.org, 2008 年 6 月。

家庭工人

21. 过去 30 年中,家庭工作的最突出变化之一是移民工作的日益增长趋势。当前, 在一些地区, 在包括欧洲⁶、海湾国家和中东地区⁷, 绝大多数家庭工人是移民妇

⁵ Laborsta refers to households with employed persons.

⁶ M. Galotti: 欧洲家庭工作的性别情况(国际劳工组织, 即将发行)。

⁷ 这两个区域家庭工作的程度根据资料的来源而存在着变化, 但都表明移民妇女占家庭工人的大部分。见国际劳工组织: 阿拉伯国家的性别和移民, 家庭工人的案例(2004 年 6 月, 日内瓦)。

女。然而，在工业化世界和数目日益增多的南美洲国家⁸，另外一个现象是为不止一个雇主工作，或是为一个雇主工作但不居住在其雇主家中的家庭工人的比率高。至于家庭工人的年龄，年龄较大的群体中还有年轻女孩。例如，在加纳，根据报道，合法的儿童家庭工人占受雇于家庭工作部门人员的大多数。在科特迪瓦阿比让进行的一项调查表明，中低收入阶层(属于小资产阶级的人口部分)趋向于雇用年龄在 20 岁以下的女孩。⁹ 另一方面，在拉丁美洲南锥体国家，大多数家庭工人的年龄在 29 和 49 岁之间，而在约旦，70%的移民家庭工人的年龄在 30 岁和 30 岁以上。

家庭中的工作

22. 家庭工人是享有一份工资，以便在私人家庭中承担一系列具有“性别特征的”家庭责任。家庭既是工作场所。然而，家庭工人所从事的工作与一般认为的在“劳动力市场”并不相符，而且反映出工作和家庭之间的二分法。家庭工人可能会做饭、打扫卫生、照看儿童、老年人或残疾者，甚至家庭宠物。这些工作可能趋向于在一开始时并没有明确界定，而随着时间的迁移可能会发生很大的变化。其术语本身是模糊的，如“照看”儿童可能会从照看婴儿到承担其教育的主要责任。此外，这一任务可能被视为是无界限之分的。实际上，在首次提交欧洲人权法庭的 *Siliadin* 案例中，法国的一个下级法院承认即尽管有短暂的休息时间，但一个人员与孩子一起呆在家里每天早晨必然很早就开始干活，而且可能一直干到夜里。在一些国家，相当数量的家庭工人是私人家庭中的花匠或门卫；其他则是家庭司机。这些家庭工作的形式趋向于由男子来承担。

23. 从货币角度来看，家庭工作的价值从结构上被低估。几乎可以界定，家庭工人的报酬必然要低于雇主能从劳动力市场上挣取的，除非家庭中劳动不付报酬，包括传统上由妇女从事的照看儿童和老年家庭成员的工作。家庭工作如何被另眼看待的一个具体的例子是通过实物支付家庭工人报酬的根深蒂固的历史倾向。对居住在雇主家的家庭工人来说，食宿通常被认为是实物报酬的一种形式。

24. 在家庭工人当中，也证明有基本性别和国籍的工资歧视。在一些地区，某些国民似乎比另外一些国民享有更好的报酬，而不考虑其教育、能力或经验。例如，在马来西亚，菲律宾家庭工人享有比印度尼西亚工人更高的工资¹⁰，而在约旦，他们享有的报酬高于斯里兰卡和埃塞俄比亚国民。¹¹ 未支付或拖欠工资屡见不鲜。家庭工人可能在其服务结束时才获得报酬，而这一阶段可能长达数年，而且还可能会从

⁸ J. Rodgers: 拉丁美洲家庭服务的变化，第 20 页和 M. Díaz Gorfinkel: 拉丁美洲移民和非移民家庭工人的状况和国际劳工组织在该地区的工作(国际劳工组织，即将发行)，第 20 页。

⁹ M. Jacquemin: “家庭工作和童工，阿比让的案例(科特迪瓦)”，载于《Revue Tiers Monde》(Armand Colin, 2002 年，巴黎)，t. XLIII，第 1707，4-6 月，第 307-326 页。

¹⁰ I. Josiah et al: 保护在马来西亚的外国家庭工人：法律和政策，影响和干预，保护家庭工人免遭强迫劳动和贩卖威胁的计划磋商会议，2003 年 2 月 16-19 日，香港，第 13 页，见网址：www.asera-aspac.net/upload_files/9/Protection%20of%20Foreign%20Domestic%20Workers%20in%20Malaysia.pdf。

¹¹ 国际劳工组织：阿拉伯国家的性别和移民，家庭工人的案例(2004 年，贝鲁特)，第 18 页。

家庭工人工资中扣除其工作过程中造成损坏的赔偿费，或是作为对其控制的一种形式。

雇 主

25. 家庭工人属于极少数其雇主是妇女的工作类型。这反映出“家庭”范畴传统上属于她们的责任的观念，而不需考虑由谁实际上支付工作的报酬。在有效贯彻劳动立法不力的情况下，家庭工人仍取决于个别特定雇主的公平感，而不是取决于被接受的承认他们作为人的尊严的法律准则。

26. 然而，雇主不一定是一个私人雇主，即便是在家庭中提供护理的情况下。例如，假如国家为在家庭中护理老年人提供支持，则有可能将政府的中间人视为是雇主，就象美国的例子那样(见第八章)。¹² 管理有序的就业代理机构可为家庭工作关系的正规化提供手段，实施公平的分摊成本，而不是全部由家庭工人承担的有意义的规则，并确保监督和实施程序的正常运行。

家庭工人的家

27. 对全世界数百万家庭来说，家庭工人的工作场所也是其住所。生活并工作在雇主的家中对家庭工人的个人独立和自由行动具有重大的影响，而且影响他们的未来，包括组成自己的家庭的决定。其结果是当他们到退休年龄时，家庭工人可能没有子女为其提供个人或财政支持。¹³

虐 待

28. 国际劳工组织特别关注广泛报道的有关全世界家庭工人的虐待案例。居住在雇主家中的家庭工人和移民家庭工人尤其在工作场所容易受到各种形式的虐待，而其中最为严重的案例造成死亡。诸如大呼小叫、针对雇员的国籍或种族加以污辱性言语虐待，以及使用粗暴语言的情况也屡见不鲜。¹⁴ 还发现有种种类型的体罚现象，而且在某些情况下是在当着第三方面的情况下泰然实施的，羞辱工人或迫使其屈服。性骚扰和性虐待似乎也很常见，而且如同所有虐待一样，对家庭工人的健康具有严重的长期影响，特别是当受害者是年轻女孩时。¹⁵

新经济中的公共护理政策

29. 由家庭工人承担的护理工作的程度是与公共政策密切交织在一起的。将有关年幼儿童的护理和家庭服务作为一种权利考虑并使得工人能够协调其经济和家庭责

¹² L. Delp 和 K. Quan: “组织起来的加利福尼亚家庭护理工人：一个成功战略的分析”，劳动研究杂志(2002年)，第27卷，第1期，第23页。

¹³ M. Diaz Gorfinkel, 2008年，同上，第25页。

¹⁴ 国际劳工组织：哥斯达黎加：女性劳务移民以及妇女和儿童贩卖，有关妇女和移民丛书第2期(2002年，日内瓦)第23页。

¹⁵ M. Diaz Gorfinkel, 2008年，同上，第24页。

任的政策，会对人们工作和家庭生活之间的平衡，以及他们可做的选择，产生直接的影响。例如，承认工人具有家庭责任的政策有益于在组织工作、工时和与家庭相关的休假方面做出更多支持性的安排。一些国家采取的做法是为所有工人的减少正常工时。

30. 另外一种做法是鼓励非全日制工作以便更容易调和的工作和家庭生活。但非全日制工作往往是较低收入的和前景暗淡的。所以非全日制工作经常不是解决问题的选择。对家庭来说，给予补贴在家庭以外的儿童护理服务是另外一个重要的政策选择。假如一个国家为促进正式机构环境中的正规儿童护理服务提供财政鼓励举措，则具有家庭责任的工人可能会减少对私人护理安排或呆在家中母亲的依赖。¹⁶ 此类政策可能会导致整个社会公开承认儿童抚养的价值，从而减轻父母的负担。

31. 在许多工业化市场经济国家中，支付家庭工人从事家务、儿童护理和老年人护理是使双收入、中产阶级专业人员家庭实现工作和家庭生活平衡的一个“新经济”解决办法，尽管对许多工人阶级家庭来说，该选择是遥不可及。在这些国家中，具有家庭责任的工人雇佣一名家庭工人的决定无疑受可否获得社会设施的极大影响。¹⁷

32. 在发展中世界，一个普遍现象是，大多数家庭，无论多么节俭，至少拥有一名家庭工人。作为支持工作和家庭生活调和、减贫以及促进社会保护和工作中的性别平等的一个重大战略，国际劳工组织鼓励发展中国家开展政府资助的，或合作儿童护理服务。家庭工人的体面劳动是旨在改善面向工作家庭的改进服务质量和覆盖面的另外一个重要战略。

全球护理链

33. 近几十年来，对家庭工作需求的主要原因是，大规模的女性劳务移民从南半球的特定地方涌向北半球的城市。这些全球护理链至少部分是由于工业化国家对护理政策的关注不足引起的，使得其国民在面对护理难题的情况下除了寻求私人解决办法外没有其他选择。

34. 在国外从事家庭工作的女性劳务移民造成了“跨国”家庭，北半球需要家庭服务的负有家庭责任的工人与来自南半球提供服务者的临时移民之间形成了一种全球护理链的形式，尽管后者付出了抛弃她们自己家庭的代价。¹⁸ 当然，一些妇女选择

¹⁶ 见经济合作与发展组织：婴儿和老板—承认工作和家庭生活，第 4 卷：加拿大、芬兰、瑞典和联合王国。(2005 年，巴黎)。

¹⁷ 国际劳工组织：为男女工人创造有效的机会和待遇平等；国际劳工组织针对具有家庭责任工人的政策框架和世界各国的做法，为对联合国妇女地位委员会第 53 届会议做准备而为有关“在患有艾滋病毒/艾滋病的情况下包括提供护理在内的男女之间责任的公平分配”的专家会议准备的文件，2008 年 10 月 6-8 日，日内瓦。

¹⁸ R. Salazar Rarreñas, 全球移民的子女：全球化家庭和带性别色彩的苦恼(斯坦福大学出版社，2005 年，斯坦福，第 99-112 页；G. Mundlak 和 H. Shamir：“在私通和外侨之间：福利国家家庭和护理工作的法律建设”，载于 H. Lutz(编)：移民和家庭工作：关于一个全球主题的欧洲看法(Aldershot, Ashgate, 2008 年)。

移民是为了摆脱困难的婚姻，或是增加其个人的自主性。¹⁹ 即便如此，限制性的移民做法可能导致长期的分离，以及跨国家庭对儿童缺乏关爱。²⁰ 她们自己的子女可能不得不由亲戚家庭的成员抚养，或甚至由报酬更低的当地家庭工人照看。

劳务移民

35. 有关家庭工人的临时移民计划加强了这一概念，即他们不是被请来在劳动力市场中找工作的，而是为“一个家庭”工作的，尽管可以假设他们将在雇主的私人家中生活和工作，而且以后他们将利用的经历表明他们适合于劳动力市场中的就业并申请永久移民。这种情况加深了家庭工作不属于正规就业的概念，从而转移了人们对家庭工人的关注，真正限制他们在对其他工人来说是理应享有的人身自由和公民自由。

36. 在大多数发展中国家，这一工作人口不具有基本的读写能力，因为他们大多数没有受过正规教育，而且从幼年开始便在家里从事劳动。相比之下，更发达经济体中的移民家庭工人可能具有较高的正规教育和专业技能水平——特别是护士或学校的教师。在一些移民工人计划中，需要在课堂环境下或在一个连续薪给就业领域或职业中的进行与护理提供相关的培训。²¹ 特别是在上述情况下，为家庭就业而移民被视为是一个临时措施，是一个人为自己及其家庭的生活提供更好机会的途径。但尽管如此，家庭工人在接受国可能仍然属于终身外国人。²²

汇 款

37. 汇款是一些国家为什么日益鼓励本国工人到国外求职的主要原因之一，而且对许多派出国而言，它们是支持经济的一个重要来源。移民政策研究所的报告表明，全球 2006 年正式记录的资金流动总数超过 2,800 亿美元，其中几乎四分之三流向了发展中国家。2006 年汇款相当于或超过国内生产总值(GDP)10%的国家有 22 个，其中六个国家的数额超过了 20%。²³ 经济合作与发展组织(OECD)发现，尽管由于高收国家的经济放缓，造成世纪之交时期外国直接投资和资本市场流动的急剧下降，但移民工人的汇款持续增长，到 2002 年达到 1,494 亿美元。²⁴ 发展和移民工人汇款之间的联系，近年来日益需要细查。接受国的治理和经济因素可能起到了阻

¹⁹ J. Henshall Momsen(编): 性别、移民和家庭服务(Routledge, 1999 年, 伦敦)。

²⁰ 同上。

²¹ 加拿大政府, 移民和难民保护规则 SOR/2002-227, 第 112 节(住在雇主家中的提供护理人员)。

²² R. Salazar Parreñas, “终身外国人: 罗马的菲律宾移民家庭工人”, 载于 Helma Lutz(编), 移民和家庭工作: 关于一个全球主题的欧洲看法(Aldershot, Ashgate, 2008 年), 第 99-112 页; Mundlak 和 Shamir, 同前。

²³ 移民政策研究所: 全球汇款指南, 网址 <http://www.migrationinformation.org/datahub/remittances.cfm>。

²⁴ 经济合作与发展组织: 移民、汇款和发展(2005 年, 巴黎)。

止移民家庭冒险在社会、政治和金融方面于其原籍国投资的效应。²⁵

管理家庭工作：制定标准促进体面劳动的挑战

38. 本报告的目的是从多方面论述家庭工作，其有关全世界家庭工作调查的一个重要结论是该工作不是一个统一的现象。另外一个结论涉及其特殊性。一般来说，涉及的雇员不是养家糊口的男性，而是占压倒多数的妇女。该工作不属于一种“生产性”劳动力市场活动，而是亚当·史密斯最初所称的“非生产性”活动：个人护理服务。然而，当在家庭以外进行管理以及当在家中实施时，相同的家庭服务被加以区别对待。在家中的工作和家外的工作之间不存在根本性的区别，而且没有公共——私人，家庭——工作场所和雇主——雇员之间的简单界定。在家中或在一个公共机构中护理儿童、残疾人或老年人均属于同一管理范畴的组成部分，而一系列移民和其他政策中规范了护理服务的供求关系。

39. 由于根据现代劳动立法他们往往不具有明确的地位，实际上家庭工人趋向于被排除在正式法规及其实施的范围之外。这种情况并不意味着他们的工作生涯必然缺乏结构和管理约束。²⁶ 相反，他们的生活和工作受有关在雇主家中工作的严厉的非国家规范的管理，此类规范在一种文化环境和另外一种文化环境之间存在着显著的变化，因而导致家庭工人成为最边缘化的工人之列，体面劳动对他们来说往往是一个遥远的愿望。因而，管理家庭工作意味着，与各个雇主、安置机构和护理接受者，以及家庭工人的派出国和接受国打交道。国际劳工组织如欲实现其促进人人享有体面劳动的权责，则标准制定必须考虑行动者和政策的所有方面。

40. 仅仅修补正规立法中的非正式规则是不够的。家庭工作需要能够实现体面劳动和社会保护的法律法规。尽管如此，有关家庭工人的立法进展仍可能是非常不确定的。如欲实现这一目标，则需要胡萝卜加大棒的一种互补性结合——家庭工人的能力建设、对雇主的实施鼓励和政府的大力实施。

41. 因此，当代全球经济中的家庭工作尤其向国家管理者提出了一个重大挑战。它也为所有三方成员重申制定国际标准和技​​术合作的重要性提供了一个最佳机会，随即成为国际劳工组织工作的中心，成为全球经济以及促进人人享有体面劳动权责的中心。

家庭工作：国际劳工组织一个多年关注

42. 几十年来，国际劳工组织始终关注家庭工人的处境。国际劳工大会早在 1965 年便通过了有关家庭工人雇佣条件的一个决议，²⁷ 该决议承认，无论是对发达还是发展中国家的家庭工人来说，“迫切需要”制定“在社会正义中占主导的自尊和人

²⁵ H. de Haas: “国际移民、汇款和发展：神话和事实”，载于《第三世界季刊》，2005 年 12 月。

²⁶ B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur 和 E. Ostrom: “超越正规性和非正规性”，载于 B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur 和 E. Ostrom(合编): 《将正规与非正规经济联系在一起：概念与政策》(牛津大学出版社，2007 年，牛津)，第 4 页。

²⁷ 《正式公报》(日内瓦)，1965 年 7，增刊 1，第 20-21 页。

的尊严”最低生活标准。相关的研究工作已完成，以此作为可能通过一项家庭工人就业条件国际文书的基础。经适当委任的调查表明，家庭工人“尤其缺乏法律和社会保护”和“特别是受到剥削”，而且他们的合法利益和福利在大多数国家长期被忽视。²⁸

43. 国际劳工组织的监督机构始终明确坚持，家庭工人有权享有体面的工作条件，重申了《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》，并促进适用于这一类别工人的国际劳工标准的全面遵守(见第二章)。由于持续进行的监督和技术合作，大多数国家的家庭工人已被纳入基本劳动立法中。

44. 尽管如此，以及尽管家庭工作在名义上已被列入立法，但作为一种就业形式，薪给家庭工作在许多国家实际上仍处于隐形状况。由于它与家庭和非生产性劳动的概念有着密切的关系，尽管它们源自一种“主人——仆人”关系，但此种就业关系被认为不太“适合”纳入现行劳动立法的一般框架。因而，大多数立法制定并没有对家庭就业关系的特殊性加以论述。而且，在地方层面，有关家庭工作和涉及工人的非正式规范和通常作法，趋向利用同一特征为剥夺家庭工人作为有权得到全面立法承认和保护“真正工人”地位辩护。

专门规则：与任何其它工作一样的工作，
又不同于其它工作的工作

45. 薪给家庭工作的部分特征往往被认为与其它就业不同。相反，声称家庭工人“如同家庭的一个成员”是一个普遍现象。这种情况在一些国家确实如此，即家庭工人趋属于远亲，通常是远亲的子女，其父母将他们委托给较富裕或受到较好教育的家庭成员来抚养，希望受到教育，以期过上更好的生活。尽管这一表达方式更多的是被用以表明，在雇主的家庭和家庭工人之间存在一种(假设的)密切和睦的相互关系。然而，这将转移对目前的雇佣关系的关注，从而有利于一种家长式的形式，要求家庭工人为一名“体谅人的”雇主从事更艰苦和更长时间的劳动而不索取物质报酬找到理由。它将此种安排确定成主仆关系的永久证据，在这方面，家庭工作是象征着从事工作人员的一种“地位”，对他或她加以规定了，并限制了今后所有的选择。非正规标准和一些待遇确实发展，但它们服从于一种权力平衡，因而使得家庭工人无法享有在正规经济中其他工人所享有的保护。

46. 对比之下，重点放在体面劳动范例的框架，强调了以权利为基础而不是以地位为基础的就业关系，同时，承认雇员作为一个人具有的尊严，值得雇主和整个社会的感激和尊重。它标志着从地位高责任重家长式的“良好雇主”的概念，向一种以尊重家庭工人的劳动权为基础的观念转变。²⁹ 如果不是由于家庭工作的传统处理方

²⁸ 国际劳工组织：“家庭工人在私人家中的雇佣和条件：一项国际劳工组织的调查”，载于《国际劳工评论》(1970年)，10月，第391-401页。亦请参见 A. Blackett：使家庭工作公开化：有关特殊规则的案例，劳动法和劳动关系计划工作文件第2号(日内瓦：国际劳工组织，1998年)。

²⁹ 例如，见 D. Vidal：“里约热内卢的家庭工人工会：有关巴西家庭就业转变的观察”，载于《劳动社会学》，2007年7月，第351-365页。

法痕迹的存在仍如此令人烦恼，这一轨迹是如此的熟悉，没有必要在这里强调，在一个公平的全球化年代呼吁国际劳工组织处理这一问题。

47. 突出人人享有体面劳动的一个重要组成部分是承认，家庭工人就是工人，无论他们是在一个家庭中工作，由一个机构派往一个私人家庭，还是受雇于一个公共或私营机构。家庭工作需要具体、有效的法律和法规。它意味着承认个人的工作特征和工作的环境，同时重申其与雇佣关系的兼容性。必须这样对待家庭工作，即它是与任何其它工作一样的工作，又不同于其它工作的工作。³⁰

从以地位为基础的关系转向就业权

48. 不应低估争取实现体面劳动管理框架发展对雇主的影响。尽管极端剥削的案例可能见报，但对家庭工人富有良知的雇主所做出的例行和日常决定易于被忽视。在许多社会中，雇主和家庭工人之间的关系充满着带有严格的社会差异和无法分开物质所属品的模糊状况。在缺乏适当的法规的情况下，家庭工人的雇主便承担起制定管理在其家中从事工作的“法律”的作用，充其量是在国家立法范围内。此外，雇主可能承担家庭工人无法从事或没有能力从事的任何工作的责任，从某种意义上来说，这种情况将他们置于与其雇员不可避免地发生冲突的地位。也就是说，尽管家庭工作可能包括多重家庭任务或期望，但如一名家庭工人没有做这项工作，则家庭的一名成员就必须做这项工作。

49. 当然，随着时间的推移，制定了一些文化公约，家庭工人对其权利抱有某些期望——这些期望有时是由就业机构表达的。但权力的平衡仍然绝对的有利于雇主，他们必须做出与雇佣条件极为相关的决定：在缺乏确定工资的三方机制的情况下确定适当的工资；在家庭工人照看一名儿童或老年家庭成员的情况下做出休息安排，在一名怀孕移民工人无法享有国家产假津贴的情况下找到一种符合道德规范的应对方法；确定在家庭工作中使用的产品是否构成一种职业危险等。

50. 普遍适用的劳动和社会保障立法通常忽略家庭工作关系，而将此类事项留待各个雇主去决定。高度灵活的“好心雇主”的概念和某种程度的社会压力始终存在。即使是对最具良好意愿的雇主来说，自行管理并不足以替代专门规定以便将国际劳工标准有效地扩展到家庭工人。专门制定的管理家庭工作的体面劳动框架，为采用针对家庭工作的公平的规则和良心的雇主可予以依赖提供了机会。

51. 各国政府亦可从家庭工作的正规化和对那些有关人员实施社会保护中获益。家庭工作一旦被作为体面劳动加以处理并相应地给予报酬，则可成为就业促进的一个根源并提高效益。例如，在法国，这一政策方法对于这一领域中的管理举措来说是重要的。

52. 毫无疑问，对这类战略需要开展更多的重点研究，为促进家庭工人的体面劳

³⁰ A. Blackett: “通过专门规定促进家庭工人的人类尊严”。A. Favre-Chamoux(编辑): 家庭工作一个欧洲整体的因素: 认识家庭工作的全球化, 16-21 世纪(Bern. Editions Scientifiques Européennes 2005)。

动。它涉及协调试验的必要要素，国际劳工组织在这方面处于理想的领军地位。制定标准为家庭工人的体面劳动将使国际劳工组织超越仅仅指出不遵守情况，而是迈向就如何实现这一工人类别的有意义的管理提供具体、建设性的指导。这一工人类别虽不适合传统的工作场所假设，但特别需要支持。在这一进程中，它可以改变家庭工人在社会秩序中的感受(和自我感受)，并大声疾呼他们亦有权享有他们的人权和劳动权。

迈向体面劳动管理

53. 家庭工作的专门规则是那些承诺实现人人享有体面劳动人员的一个重要关注点，而国际劳工组织关于将家庭工人的标准制定列入下一届大会议程的决定以三种重要的方式强调了本组织的优先考虑。它标志着(i)承认家庭中的护理工作是国际劳工组织促进人人享有体面劳动权责的组成部分，(ii)寻求促进非正规经济工人的社会保护的决心，以便与 2002 年国际劳工组织大会关于体面劳动和非正规经济的决议和结论保持一致，和(iii)决心根据国际劳工组织关于在全球经济中公平处理移民工人的决议，促进公平的全球化以及有关劳务移民的非约束性多边框架，特别是限制当代强迫劳动形式永久化的某些最恶劣的劳务移民形式。

54. 制定标准促进家庭工人体面劳动包括国际劳工组织体面劳动议程的所有四个支柱：促进就业；工作条件和社会保护；工作中的基本原则和权利；以及三方性和社会对话。首先，它承认家庭工作对妇女来说既是最重要的就业形式之一，也是使有家庭责任的工人能够积极参与劳动力市场的一个方法。其次，它认知将这一孤立和弱势工人类别置于有效的规则和社会保护以外所带来的道德后果。它还承认，假如无法管理家庭工人的就业，可能会多大程度上损害其人身自由、尊严和安全。管理他们的工作条件和为他们提供社会保护不仅认可家中护理工作的经济重要性，而且也是对关爱他人所具有的尊严的一种承认。从严格的实用性方面来看，此类管理为雇主提供了以权利为基础的框架，并以此确定家庭工作场所中的哪些作法是“公平的”，并向他们提供用以确定可能属于一种职业危险根源要素的方法并采取适当的步骤。第三，制定标准需求解决家庭工人面临的不平等和多种形式的歧视，根除某些移民工人所承受的强迫劳动，此种情况一再引起了实施公约与建议书专家委员会(CEACR)的关注。最后，象所有工人那样，不区别对待，它重申了家庭工人的权利，以有效的承认他们的结社自由和集体谈判权利。跨越这一抽象概念，它依赖于比较法律和惯例，以审议家庭工人及其雇主如何才能真正履行结社自由以及参与三方行动和社会对话。

专栏 1.1

有关术语的注解

使用“家庭工作”和“家庭工人”术语需加以解释，因为随着时间的迁移以及根据地理和文化背景，围绕这一职业的用语千差万别。因而，其含义可能因国家而异。

本报告中使用的语言本质上更新了古代对“女佣”和“仆人”的用语明确了直接从属关系。国际劳工组织负责改善所有工人的条件，为此转向“工人”一词具有特殊的意义。

在世界的许多地方，由于“操持家务”这一用语具有的贬低性含义以及低估护理工作的价值的倾向，早已不再使用这一用语。另一方面，其它一些地区选择保留“家庭”工作的概念，并指出与各个国家一道，该词在国际关系用语中享有一席之地。还有一些地区倾向于使用“私人家庭”这一术语，但这种情况是冒有风险的，因为国际劳工组织 1996 年家庭工作公约(第 177 号)早已取代的公共和私人规则之间制度化区别。

一些国家采用“家庭护理”概念的决定具有某些实际好处，但该术语亦存在问题。尽管从理论上说这一用语是中性的，或许正是由于这一原因，它无法使人联想到花匠或司机的形象。它可能也是某种委婉的说法，模糊了要求家庭工人从事卑下的家庭职责，以及由家庭的成员，通常是由母亲，从事的更高尚性工作的广泛范围。不管怎样，这一用语的实际优点使其具有的内在原则，即护理是一种工作形式。(实际上，某些学者使用“从事护理”而不“提供护理”，以强调与护理工作联系在一起的技能以及它们对报酬的重要性。)

还有一些其它国家使用“家庭帮手”或“家庭助理”这两个术语，不幸的是此种表达方式弱化了“工人”的概念，从而给用这一职业“非技术化”术语带来风险。因此，作为一种语言学解决办法，一些民间社团倾向于使用家庭工作“house hold work”的这一表述方式。但在这方面，存在着与过去的标准制定活动中采用的家庭工作“home work”这一术语混淆的实际危险，这一混淆由于将其翻译成其它语言的问题而加剧。

不管怎样，为今后的文书选择的用语必须反映出家庭工作中广泛的责任范围和技能要求。

劳工局的这一报告遵守了理事会关于提及“家庭工人”的体面劳动的决定与国际劳工组织的监督机构和其它国际劳工组织报告的用法保持一致。本报告还尽可能更新了过去在国际劳工组织文件中对“仆人”和“女佣”的提法。

总之，必须明确一点，国际劳工大会拥有采用公约不同标题的自由，而且经与其具有代表性的雇主组织和工人组织磋商，国际劳工组织成员国保留采用最适合于其当地情况的术语的权利。自我定义，特别是那些从事此类工作人员的自我定义是关键性的。重要的是，那些属于拟议国际文书范围的工人应有效地从其所提供的保护中获益。

第二章

国际法和家庭工人：现行国际劳工组织标准的覆盖范围

55. 通过与监督国际劳工公约和建议书是国际劳工组织为家庭工人的体面劳动而努力改善成员国的立法和惯例的最重要的手段之一。尽管目前没有专门适用于家庭工人的国际文书，但许多重要领域的国际劳工标准，特别是涉及工作中的基本原则和权利的那些标准，涵盖了家庭工人。一些公约和建议书，如 1927 年(工业)疾病保险公约(第 24 号)和 1946 年未成年人体格检查建议书(第 79 号)专门规定适用于家庭工人。

56. 国际劳工组织的三方成员再三表明了这一立场，即除非一个公约或一个建议书明确未涵盖家庭工人，否则这些工人被列入国际文书的适用范围。¹ 实际上，国际劳工组织还采取了一些步骤，以确保家庭工人不被无意中地排除在公约的范围以外。例如，当国际劳工组织的成员国讨论和通过 1992 年(雇主破产)保护工人债权公约(第 173 号)时，对第 1 条(1)中包含的拟议的破产定义加以了修定，提及“雇主的资产”而不是更具有局限性的“企业的资产”这一用语，以确保家庭工人将不会被间接排除在外。

57. 更重要的是，国际劳工组织的监督机构强调了家庭工人的弱势地位，以一种具有意义的方式呼吁将劳动保护扩展到他们身上。并坚持，家庭工作的特殊性不是将家庭工人排除在国际劳工标准的保护之外的充足理由。

58. 本章审议了国际劳工标准覆盖面和监督，特别是那些包含工作中的基本原则和权利的公约。它还讨论了可能造成家庭工人被排除在国际劳工标准的覆盖范围之外所采用的灵活条款。根据上述局限性，国际劳工组织建议，国际三方成员将从这样的文书中获益，文书将提供指导，就如何管理并保证使家庭工作与劳工标准相符，使他们从体面劳动的承诺中获益。

工作中的基本原则和权利的覆盖面和监督

59. 鉴于它们涉及家庭工人的工作条件，本章说明了国际劳工组织的实施公约与建议书专家委员会(CEACR)是如何寻求确保工作中的基本原则和权利受到尊重的。在第四章中讨论了实施公约与建议书专家委员会的观点。该委员会定期就成员国在法

¹ 法律顾问办公室，2002 年 7 月 29 日的法律意见。

律和惯例中实施国际劳工组织公约提出意见。

结社自由

60. 1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)的第 2 条“应毫无区别的”适用于所有“工人和雇主”。同样, 1949 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)寻求确保工人享有足够的保护, 反对干涉他们的有代表性组织的建立、运转和管理。实施公约与建议书专家委员会始终将这两个公约解释为, 要求将有关组织权利在内的结社自由的立法条款扩展到家庭工人。例如, 专家委员会为此于 2008 年就孟加拉国、加拿大(安大略)、海地、科威特和斯威士兰的情况发表了个别意见。委员会还注意到中国、澳门(中国)、冈比亚和也门有意向修订立法, 吸纳家庭工人的组织权利。

61. 但实施公约与建议书专家委员会做法超过将适当条款写入国家立法和 2005 年第 87 号公约的个别意见的要求, 尽管注意到墨西哥的联邦劳动法涵盖家庭工人, 但要求政府确保他们在“实践中”享有公约的保障。

平等和非歧视

62. 1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)和 1951 年同酬公约(第 100 号)中反映出的非歧视和机会平等的基本原则亦适用于家庭工人。实施公约与建议书专家委员会已经提请人们注意这些工人的弱势处境, 特别是移民家庭工人, 注意由于个人的就业关系、缺乏立法保护、性别角色的偏见和贬低家庭工作的价值所造成的多种形式的歧视和虐待。²专家委员会呼吁法律和法规不仅应名义上的包括家庭工人, 而且要求各国政府确保, 反对就业歧视和报酬不平等是有效的和必须予以实施的。例如, 委员会注意到, 家庭工人在阿拉伯联合酋长国受到《民事程序法案》的保护, 又注意到国籍和居民部成立有一个监督移民家庭工人工作的专门单位, 以受理所收到的控诉。但委员会要求政府就立法在实践中如何保护工人提供更多的信息, 如国籍和居民部收到控诉的数目和性质的细节情况, 送达移民家庭工人有关其权利和相关的申诉机制而开展运动的情况和此类控诉的结果知晓。³

63. 实施公约与建议书专家委员会还发现, 男女工资差异时常影响家庭工人, 并告诫, 当确定最低工资时, 应防止低估家庭工作的价值。委员会还呼吁政府, 确保在确立诸如家庭工作这类以女性为主职业中的工资率不得低于同等价值工作以男性为主职业的工资率。例如, 哥斯达黎加的国家妇女研究所(INAMU)和性别平等单位为确保女性家庭工人的最低工资相当于非技术工人的最低工资采取了行动, 而且国家工资委员会批准了一个增长百分比。实施公约与建议书专家委员会指出, 就第 100 号公约而言, 实施公约与建议书专家委员会注意到由于它改善了女性家庭工人的收入, 这种情况代表了进步。然而, 考虑到有许多家庭工人从事的工作和责任的复杂

² 关于就业和职业平等的全面调查, 国际劳工大会, 第 75 届会议, 1988 年。报告三(第四 B 部分), 第 127 段。

³ 直接要求, 阿拉伯联合酋长国, 第 111 号公约, 2008 年。

性，实施公约与建议书专家委员会对将家庭工作分类为“非熟练”的工作提出了质疑。⁴

强迫劳动

64. 在其 2007 年有关消除强迫劳动的全面调查中，实施公约与建议书专家委员会忆及，禁止使用强迫或强制劳动是当代国际人权法律的一个强制性准则。寻求确保所有人在法律和实践上摆脱强迫劳动的第 29 号和第 105 号公约，适用于包括家庭工人在内的所有工人。当然，实施公约与建议书专家委员会注意到，尽管一些国家已通过了反奴隶制立法，如尼日尔，但在某些少数群体，奴隶制条件继续因个人的出生因延续下来，特别是他们被迫为其主人从事没有报酬的家庭工作。⁵

65. 实施公约与建议书专家委员会还论述了贩卖妇女的重要问题。在这一问题上，移民家庭工人尤其是易受伤害的群体。委员会还处理了这些工人所经历的其它形式的强迫劳动，强调了导致此类情况发生的法律、法规和移民作法方面的结构性要素。在其 2001 年有关第 29 号公约的一般性意见中，实施公约与建议书专家委员会要求成员国，确保那些从合法或非法移民中，特别是家庭工作中强行强迫劳动的责任人给予实际惩罚，并打击人口贩卖。委员会呼吁移民的输出国和接受国，确保采取适当的措施。实施公约与建议书专家委员会面对这些作法的坚定态度提醒注意这一实事，尊重有关强迫劳动的原则和权利对于处理移民家庭工人面临的众多虐待方面是有效的。

66. 例如，在 2001 年有关黎巴嫩的意见中，实施公约与建议书专家委员会提到了世界劳工联合会关于对来自非洲和亚洲的移民家庭工人进行非法剥削和虐待的指控，他们的雇佣关系和社会地位使他们处于弱势境地，拿不到工资、体罚，性虐待和被强行扣押。⁶因而，委员会要求各国政府采取适宜措施，制止家庭工作中的强迫劳动，同时注意到黎巴嫩当局已通过了有关引进移民家庭工人机构的立法，以防止非法强行强迫劳动。

67. 在向联合王国提出直接要求中，特别关注移民家庭工人的弱势地位，实施公约与建议书专家委员会引用了向联合国⁷提交的一份报告，指出利用招用妇女到国外从事护士工作。联合王国政府报告说，它正在与非政府组织卡拉洋(Kalayaan)密切合作，赋予联合王国家庭工人更大权利。与当局一道开展了有关工作许可证的一项调查，据对有关虐待采取行动但不考虑情报的来源，可能会导致法律诉讼。

⁴ 直接要求，哥斯达黎加，第 100 号公约，2008 年。与亦请参见海地，第 100 号公约，2008 年；圣文森特和格林纳丁斯，第 100 号公约，2008 年。实施公约与建议书专家委员会注意到，哥斯达黎加通过了确定涵盖家庭工人的最低工资法规，并向政府询问它如何确保在女性占主导地位的职业中的最低工资比率在同等价值工作的情况下不低于男性占主导地位职业中的最低工资比率。

⁵ 专家委员会的报告(RCE)，2008 年，第 235-236 页(尼日尔)。亦请参见专家委员会报告，1998 年，个别意见，苏丹，第 29 号公约。

⁶ 专家委员会报告，2008 年，第 226 页(黎巴嫩)。

⁷ 联合国人权委员会：当代奴役形式工作组报告(2001，日内瓦)，第 E/CN.4/Sub.2/2001/30 号文件。

68. 在印度尼西亚的案例中，实施公约与建议书专家委员会提请密切关注由国际劳工组织雅加达办事处⁸于 2006 年 6 月开展的一项研究，该研究对包含旨在改善移民工人状况的近期立法条款表示了关注，特别是通过对招聘机构活动的管理。然而，实施公约与建议书专家委员会认为，由于其含糊的条款和众多的缺陷，该法律似乎无法为移民工人提供针对剥削风险的有效保护。尽管采取了措施，但非法网络得以扩散，因此 2008 年希望劳务移民的数百万印度尼西亚工人面临剥削风险增加了。如同有关移民人权的联合国特别报告员报告的那样，实施公约与建议书专家委员会还就与东道国马来西亚签署的有关家庭工人的谅解备忘录(MoU)发表了意见。⁹该报告注意到，尽管谅解备忘录涉及有关招聘的程序性事项，但很少提及雇员的权利，没有保证标准的劳动保护，而且不包括预防和对虐待案例做出反应的措施。实施公约与建议书专家委员会得出这样的结论，即谅解备忘录不符合国际劳工标准，特别是有关工人持有其自己的护照的权利。

童 工

69. 鉴于 1999 年最恶劣的童工劳动形式公约(第 182 号)对童工问题予以特别关注，实施公约与建议书专家委员会在对儿童家务劳动的问题做出了非常积极的反应。第 182 号公约和国际劳工组织有关强迫劳动和最低年龄的公约，都是对打击儿童家庭劳动制订标准的一个重要指导来源。公约的实施是通过提供实质性技术合作来促进的，特别是通过消除童工劳动国际计划(IPEC)(见第九章)。实施公约与建议书专家委员会一再呼吁成员国，采取制止儿童家庭劳动的有效行动，强调了委托成年人(往往是远亲)照顾儿童的传统做法。如海地 Restavek 体制迫使儿童陷入强迫劳动。委员会注意到联合国儿童权利委员会关于孟加拉国全日制和生活在雇主家中的儿童家庭工人的指控，尽管这些儿童被认为从不做实际工作，但实际上被分配从事劳动密集型工作，而且，无休止的劳动，并受到言语和人身虐待。专家委员会敦促该国政府根据 1930 年强迫劳动公约(第 29 号)对儿童家庭工人的状况进行检查。实施公约与建议书专家委员会 2004 年关于 1973 年最低年龄公约(第 138 号)的一般意见注意到，即使是在为解决童工劳动的问题而获得国际劳工组织技术援助的那些国家，该公约的实施在实践中仍会遇到严重困难。

70. 鉴于国际劳工组织劳工标准对家庭童工的覆盖范围相当广泛，将不再在这里审议专家委员会有关童工主题的详尽意见。

公约中灵活条款的运用

71. 尽管大多数国际劳工公约适用于家庭工人，但有少数公约明确允许将他们全部或部分排除在其范围以外。然而，为展示国际劳工公约覆盖面的清晰画面，重要的是，审议此类灵活条款在实施中是如何被运用的，以及国际劳工组织的监督机构是

⁸ 国际劳工组织：利用印度尼西亚法律保护并赋予印度尼西亚移民工人以权利：从菲律宾得出的某些经验教训：雅加达(2006 年)。

⁹ 专家委员会的报告，第 222 页。

如何对它们加以解释的。

72. 被“搁置的”包含有灵活条款的公约有 5 个，也就是说它们不再被认为是符合当前的需要(见表 2.1)。将不再鼓励批准那些被搁置的公约，也不再要求就其实施提交定期报告。

表 2.1 包含有灵活条款的被搁置公约

被搁置公约	灵活条款
1933 年(工业等行业)老年保险公约(第 35 号)	第 2 条, 第 2(j)段
1933 年(工业等行业)残疾保险公约(第 37 号)	第 2 条, 第 2(j)段
1933 年(工业等行业)遗属保险公约(第 39 号)	第 2 条, 第 2(j)段
1934 年失业补贴公约(第 44 号)	第 2 条, 第 2 段
1937 年(非工业部门就业)最低年龄公约(修订本)(第 60 号)	第 1 条, 第 4 段(关于将“在家庭中由该家庭成员从事的家庭工作排除在外在可能性”)

73. 实施公约与建议书专家委员会对将家庭工人排除在外做了有限的解释。例如, 1932 年(非工业部门就业)最低年龄公约(第 33 号), 由于 25 个批准成员国的 22 个宣布废约而被认为已过时, 但尚未被搁置。该公约在第 1 条第 3 段中明确规定了将“在家庭中由该家庭的成员从事的家庭工作”的情况排除在外的可能性。在没有对如何解释“家庭”的概念做出裁定的情况下, 实施公约与建议书专家委员会强调了该条款并未规定完全将家庭工作的除外。“根据公约中有关不属于所指家庭的一名成员从事家庭工作的条款必须确定和实施最低年龄”。¹⁰

74. 在某些情况下, 公约中的灵活条款可能从未被采用。一般来说, 包含有此类条款的文书要求成员国在批准时提交一份排除情况的正式声明。在政府未这样做的情況下, 实施公约与建议书专家委员会在审议将家庭工人排除在相关公约的覆盖面之外所采取的行动时, 采取了谨慎的做法。例如, 根据 1952 年保护生育公约(修订本)(第 103 号)第 7 条第 1 段, 该项公约已不在要求批准, 并已由 2000 年生育保护公约(第 183 号)进行了修订, 批准该公约的一名国际劳工组织成员国可通过伴随批准的一项声明, 规定(c)“私人家庭中的薪给家庭工作”为该公约实施的例外情况。但当意大利政府于 1974 年就该公约的实施在提交首次报告中宣布, 将采用第 6 条中关于禁止解雇休产假的妇女的例外情况的打算时, 实施公约与建议书专家委员会认为, 拟议的排除在外的情况是不能接受的, 因为该国政府在批准时并未提交一个正式的声明。¹¹

¹⁰ 专家委员会报告, 1998 年, 第 138 页。

¹¹ 公约和建议书实施专家委员会, 直接要求, 意大利, 1971 年, 亦请参见公约和建议书实施专家委员会, 意见, 古巴, 第 103 号公约, 1957 年。

表 2.2. 允许将家庭工人排除在外的公约

公 约	灵活条款	将家庭工人排除在外的声明
1970 年带薪休假公约(修订本)(第 132 号)	第 2 条, 第 2 款	比利时, 在其关于公约实施的首次报告中 ¹
1981 年职业安全和卫生公约(第 155 号)	第 2 条, 第 2 款	无
1982 年终止雇佣公约(第 158 号)	第 2 条, 第 5 款	无
1990 年夜间工作公约(第 171 号)	第 2 条, 第 2 款	多米尼加共和国, 在其公约实施的首份报告中 ²
1994 年非全日制工作公约(第 175 号)	第 3 条, 第 1 款	荷兰, 在其 2001 年 10 月 5 日文书批准的附加声明中 ³
2000 年生育保护公约(第 183 号)	第 2 条, 第 2 款	无
1964 年工伤津贴公约《第一部分, 1980 年修第 4 条, 第 2 款订》(第 121 号)		无
1969 年医疗和疾病津贴公约(第 130 号)	第 5 条	卢森堡, 在其关于将每周受雇少于 16 小时的家庭工人排除在外在首次报告中
1970 年确定最低工资公约(第 131 号)	第 1 条, 第 3 款	包括玻利维亚、智利、埃及、法国、圭亚那、乌拉圭、也门和津巴布韦在内的一些国家 ⁴
1992 年(雇主破产)保护工人债权公约(第 173 号)	第 4 条, 第 2 款	西班牙, 在其关于将与私人家庭缔结有一种特殊性质的雇佣关系的人员排除在公约第 3 部分的范围之外的首次报告中

¹ 政府指出, 家庭工人被排除在 1967 年 3 月 30 日关于确定执行与薪给工人年休假相关法律的一般模式的皇家法令和 1971 年 6 月 28 日关于修订和协调涉及薪给工人的年休假法律条款的皇家法令之外。² 见 1997 年和 1998 年向多米尼加共和国提出的直接要求。多米尼加共和国指出, 由于经济原因和监督机构的问题, 目前无法将劳工法典中有关夜间的规定扩展到家庭工人身上。政府进一步证实, 在通过该劳工法典时与具有代表性的雇主组织和工人组织进行的三方讨论期间对此种排除进行了讨论并达成了一致。³ 排除适用于在私人家庭中每周从事少于 3 天的家庭工作。荷兰工会联合会(FNV)对将在三个不同的家庭中从事全日制周工作的家庭工人被排除在该公约的范围之外表示了关注。⁴ 国际劳工标准司指出, 危地马拉、大韩民国、黎巴嫩、荷兰和斯里兰卡似乎在没有明确说明根据第 131 号公约第 1 条第 3 段需履行的程序要求的情况下将家庭工人排除在最低工资立法的范围之外。

75. 经与有关的具有代表性的工人组织和雇主组织磋商后, 一些公约允许将有限的但未专指定类别的排除在外(见表 2.2)。例如, 第 103 号公约的第 1 条(3)(h)明确了这一点, 即在“私人家庭从事薪给家庭工作”符合该公约“非工业职业”之意。根据第 7 条, 第 1(c)款, 一个成员国只有通过批准这一国际文书时附加一份声明, 才可将这一类别工作排除在公约的范围之外。一项国际公约, 如同 2000 年生育保护公约(第 183 号)和 1982 年终止雇佣公约(第 158 号)那样, 还可要求成员国在其批准该公约后的首份报告中列举被排除在外的工人类别。在后者的情况下, 实施公约与建议书专家委员会更严格地解释了第 6 条, 第 6 段, 忆及有关政府可考虑今后发

展，减少初次报告中提及的排除在外情况，但不得因此而采取新的例外情况。¹²实际上，一些文书明确要求将排除的规定逐步扩展到工人身上。以 1970 年确定最低工资公约(第 131 号)为例，实施公约与建议书专家委员会一再提出这一问题，即在批准公约时没有明确指明，根据第 1 条，第 3 款，他们未被包括进来的情况下，将最低工资保护扩展到家庭工人。

76. 对涉及相关国际公约的筹备报告和谈判进行的审议表明，由于它们并不是旨在处理家庭工作的特殊性，为此国际劳工组织的三方成员经常将家庭工人视为是被排除在一般适用的文书之外的一个适当类别。

77. 例如，大会第一次讨论在 1981 年职业安全和卫生公约(第 155 号)期间，由于其条款可能不适用于在一些国家的某些活动部门，提出了一个建议扩展拟议文书范围的修正案。然而，不是将某些活动部门排除在整个文书之外，灵活性条款仅允许在实施公约困难的情况下将特定类别排除在外。¹³以 1982 年终止雇佣公约(第 158 号)为例，寻求允许将家庭工人排除在外的一项修正案最终被撤回。因为家庭工人早已被确定为可能会遇到实质性特殊问题的工人群体之一，因而为一般灵活条款所覆盖。至于第 155 号公约，尽管记录表明，少数国家提到将家庭工人排除在外在可能性，但大多数国家认为该公约应适用于经济活动的所有部门。关于第 131 号公约，劳工局的法律和惯例报告注意到，家庭工人往往成为被排除在没有普遍适用最低工资制度以外的工人类别之一。¹⁴最后，根据 1947 年劳动监察公约(第 81 号)的 1995 年议定书，成员国对家庭工人的可能排除进行了深入的讨论。但由于议定书的目的旨在将劳动监察扩展到非商业部门的工作场所而不是单位的业主，有关这一内容的修正案最终被撤回。

1973 年最低年龄公约(第 138 号)

78. 第 138 号公约包含涉及家庭工人的三个条款。第一个是第 4 条第 1 款中包含的灵活条款，并由第 3 款对其加以限定，指出有害工作不得援引该款。在讨论旨在通过该公约的大会期间，没有明确提及关于将家庭工人排除在其范围之外的可能性。然而，埃及利用第 4 条将家庭工人排除在外，理由是家庭工人的性质使得它几乎不可能确保，排除情况不包括有害工作。在日本将家庭工人排除在该公约实施范围的例子中，实施公约与建议书专家委员会要求政府提供采取或打算采取措施，确保从事家庭工人工作的 18 岁以下儿童从事可能会危及其健康、安全或道德的工作情况。¹⁵国际劳工组织其它成员国在采用灵活条款方面更加具体。同时，一些政府，如瑞典和土耳其，对其法律进行了修订或补充，以确保家庭工人得到该公约的保护。

¹²公约和建议书实施专家委员会，直接要求，摩洛哥，公约，2006 年。

¹³ 国际劳工大会，第 66 届会议，1980 年，会议记录第 35/4 页。亦请参见国际劳工大会，第 67 届会议，1981 年，会议记录，第 25/4 页。

¹⁴ 国际劳工大会，第 53 届会议，1969 年，报告 VII(1)第 23 页。

¹⁵公约和建议书实施专家委员会，直接要求，日本，第 138 号公约，2007 年。

79. 涉及家庭工人的第 2 个条款是第 5 条第 1 款，该款规定“经济和行政设施不够发达的”会员国，在与有关的雇主组织和工人组织协商后，可在初期限制本公约的应用范围。第 5 条第 3 款罗列了实施第 138 号公约是最低限度的部门，但不包括家庭工作。因而，喀麦隆最初将该公约的实施限制在该条确定的最低限度活动部门。然而，实施公约与建议书专家委员会要求政府提供有关受雇于或工作在这些活动部门以外的儿童的情况。¹⁶其它一些政府，如巴西和越南，一开始将该公约的实施限制在那些部门，但制定有普遍适用的国家劳动立法。¹⁷

80. 最后，第 138 号公约的第 7 条第 1 款允许成员国为从事可能不会危害他们的健康或发育，不会妨碍他们上学或参加职业指导和培训计划的“轻工作”规定较低的最低年龄(13 岁或是 12 岁，法定最低年龄为 14 岁的规定，如果成员国其经济和教育设施不够发达的情况下)。一些成员国，特别是巴哈马，刚果和联合王国已将这一灵活性结合进其立法——例如，允许旅馆或其它单位中设置家庭工作。实施公约与建议书专家委员会对于实施情况进行了认真的监督，以确保 12 岁的最低年龄仅在普遍规定最低年龄为 14 岁的国家实施，并鼓励成员国采取一些特殊的当地做法，如贝宁的 VIDOMÈGON。该国政府指出，它将考虑通过一个儿童保护法典以便部分地回应了儿童家庭工人的问题。¹⁸

结束语

81. 在家庭工人被排除在一项公约的范围之外的那些地方，主要问题始终是他们的工作如此的特殊，以至于处理在一种工业环境下发生经济活动的一个文书中难以有效地将他们包括进来。家庭工人构成了工作人口的一个重要组成部分，考虑到他们易受危险、歧视和虐待性的工作条件，值得给予特别关注，而不是将其排除在外。可以说，国际劳工组织成员国无疑可以从有关如何管理家庭工作以使其符合国际劳工标准的指导中获益。这是承认家庭工作的价值，确保体面就业条件，家庭工作无休止的无形任务的进程的全部分。

82. 应强调自相矛盾的论点。尽管国际劳工组织成员国在起草灵活条款方面做出了相当的努力，但很少有成员国将其付诸实践。虽然更多的政府可能将家庭工人排除在其立法范围之外，如同在第 4、5 和第八章中所述，但事实是，国际劳工组织的三方成员正在从劳工局那里寻求如何确保这类工人体面条件的指导。一个承认家庭工人的特殊性，并对体面劳动的缺陷做出反应的管理文书对劳工局来说，将是准确地提供确定需要的技术合作指导的极佳机会。

¹⁶公约和建议书实施专家委员会，直接要求，喀麦隆，第 138 号公约，2006 年。

¹⁷公约和建议书实施专家委员会，直接要求，巴西，第 138 号公约，2005 年；直接要求，越南，第 138 号公约，2006 年。

¹⁸公约和建议书实施专家委员会，直接要求，贝宁，第 138 号公约，2005 年。

第三章

家庭工作的定义及其与立法的结合研究的范围

研究的范围

83. 通过有关家庭工人体面劳动国际劳工标准的原因之一是因为在家庭工作的管理方面没有信息共享和向良好的做法学习的协调机制。新的国际劳工标准在使国际劳工组织帮助三方成员利用比较经验，促进家庭工人的体面劳动方面发挥了一种主导作用。

84. 劳工局认真的研究部和地区所年能得到的信息，以及由各国政府、社会伙伴、在家庭工作方面具有专长的公民社会行动者以及一些学术专家和研究政策网络所分享的信息。劳工局还开展了广泛的立法研究，以收集有关各国在国家层面当前正在处理的家庭工作信息。此类信息尽管数量不少，但远非全面。到目前为止，除在其它工作过程中——特别是由劳工局提供的技术合作——收集的信息外，并不是以来自各国政府和社会伙伴的系统或全面通函为基础的。因此，以下信息仅应被视为是陈述性的。

理解适用于家庭工人的法律和惯例

85. 本章是以对 72 个国际劳工组织成员国就其适用于家庭工人的立法而进行的详尽审议为基础的；它还包括有选择的提及其它一些国际劳工组织成员国。这些国家构成了世界人口的 80% 以上。尽管研究主要集中在劳动立法方面，但劳工局希望强调，一些国际劳工组织成员国的宪法，如巴西和墨西哥，将某些社会权利扩展到了家庭工人，从而使家庭工作的概念从私人转向公共范围。¹

86. 其它国家和跨国立法文书中发现有相关的劳动保护标准，包括：人权立法、移民法、民法典、法律规定和政策，以及劳动力输出国和劳动力接受国之间的谅解备忘录。

87. 在撰写本报告时，劳工局与实施公约与建议书专家委员会及国际劳工组织的法律顾问一道做出了这样的假定，即除非家庭工人被明确排除在劳动立法的范围之外，否则他们应被地包括进来。

¹ 例如，巴西 1988 年宪法，第 7(1)条；墨西哥，宪法第 123 条。

88. 从享有保护权的角度来看，这一假定是重要的。普遍适用于所有工人的正式立法对于家庭工人来说是极为重要的。但在一些国家，普遍适用的立法是使家庭工人提出控诉能够通过个人提出控诉达到获益目的的基础。然而，这一假定在世界的许多地区可能具有误导性，对在实践中管理家庭工人的方式基本没有什么影响。

89. 此外，如同我们看到的那样，家庭工人雇佣条件的有效管理以及其工作中的基本原则和权利的实施，要求对他们所承担任务的特殊性有一个适当的理解，因此，这里对专门旨在处理家庭工作问题的劳动标准给予了特别关注。

90. 当代现实的另外一个重要特征是，移民工人在许多国家的家庭工作部门中是主力，而且他们中的许多人可能没有证件。如同前面第二章中指出的那样，尽管国际劳工组织标准普遍适用于本国和外籍工人，但这一原则并不总是反映在国家法律中。根据法律制度，家庭工人可能会仅由于移民地位而被排除在劳动保护之外。²当然，在法律或法规可以做出这样解释的情况下，一些管辖区的法院在解释移民立法方面持谨慎态度，以便不对其享有诸如公平的劳动做法的权利一类的基本权利加以限制。南非的一个劳动法庭最近在发现，健康有限公司对调解、调停和仲裁委员会的案例中便采取了这一做法。³然而，在劳动立法适用于成员国领土上的所有工人的情况下，移民工人和——特别是无证件的移民工人——可能会担心，法律诉讼程序一旦启动将会导致从东道国中把他们驱逐出去。

91. 本章集中论述了这个问题这一方面，而防止移民家庭工人当中的强迫劳动采取的特殊措施将放在单独一章中加以处理。

92. 出于这些原因，本报告在众多国际劳工组织成员国中选择审议一些有代表性的法律(见表 3.1)。对于这些法律进行了详尽的审议，以便体会管理家庭工作的挑战，确保其有效覆盖面。报告通过有针对性的法律反应，对处理家庭工人就业条件的特殊性的那些国家给予了特别的关注。那些反应在某些情况下完全符合现有国际劳工组织公约和建议书的范围。在其它一些情况下，或是由于国际文书没有专门加以处理，或是由于它们提供了较少的保护，这些反应可能会发生某些偏离。

一种动态画面

93. 在世界的不同地区，正在出现一些有关家庭工人的创新型和专门法规。它们可能被纳入一般劳动法典、一种单独的管理文书或是两者的一种结合。在乌拉圭 2006 年有关家庭工作的第 No.18.065 号法令中，将一系列劳动保护措施扩展到家庭工人。2007 年 6 月 25 日通过一项总统命令对该法令进行了补充，免除了他们在获得社会保障保护方面的一些限制性条件和要求，并授予了工作场所一些家庭雇佣所特有的权利。在西班牙颁布的一项皇家法令中，由于家庭雇佣的复杂性以及需要更

² 例如，霍夫曼化学制品有限公司对 NLRB 的案例，535U.S.137(2002)。

³ 2008 年 3 月 28 日的第 No.JR 2877/06 号案例(Van Niekerk AJ)。

大的实施措施，选择了一种直接管理的形式取代普遍适用于工人的情况。⁴ 在南非，根据 1997 年基本就业条件法案(BCEA)，一个具有约束力的部门决定于 2002 年 9 月 1 日生效，以确定专门针对家庭工作的详尽的雇佣条件和最低工资。由基本就业条件法案提供的保护于 1998 年生效，使得家庭工人可以求助调停、调解和仲裁委员会。

94. 在其它地方，如中国香港，家庭工人享有组织起来的法定权利，并受普遍适用的就业法令的保护。由于大多数家庭工人系移民，移民部要求在签发入境签证之前缔结具有强制性条件和最低标准的就业合同。

95. 包括法国，意大利和马里在内的一些国际劳工组织成员国，制定了国家或地区集体协议，这些协议结合了合同法的一些要素，在缔约者和管理机制之间规定一些义务(通常通过法令的形式)，扩展了为家庭工人和雇主规定的标准。此类国家和地区集体协议通常是由三方委员会谈判达成的，涉及工作条件和社会保护的方方面面。一些成员国还采用了涉及家庭工人的特别法律文书。尽管这些文书有时采用了特定立法或法规的形式，但它们与一般劳动法和法规之间的关系是重要的。例如，马里的家庭雇员雇佣条件集体协议(第 41 节)专门规定，在相关法令未作专门规定的情况下，应适用现行劳动法典、社会保障法典和其它法律文本中规定的条件。

96. 其它一些成员国正在筹备一些重要的法律举措。例如，印度议会的上院(the Rajya Sabha)于 2008 年 10 月 23 日通过了未建立工会组织的部门工人的社会保障法案，该法案涵盖包括家庭工人在内的有关非正规部门工人的范围广泛的保险方案。该法案涉及养老金、生育保险、一般保险和健康保险，并设立了一个由联邦劳工部长牵头的国家社会保障委员会和邦一级的类似委员会新的决策机构，已提出适当的福利方案。该法案目前需经下院(the Lok Sabha)通过。印度妇女全国委员会于 2008 年提出了一个家庭工人(辞职、社会保障和福利)法案，该委员会在其目标声明中提到家庭工人在缺乏国家法律保护，以及童工在缺乏实施机制的情况下，面临的“严重剥削”。在印度一些邦政府就家庭工人采取的管理举措基础上，特别是有关最低工资，委员会建议制定管理工作条件的全国性立法，建立一个工人、雇主和就业机构登记处，以及建立监督和帮助家庭工人的邦和地区委员会。

97. 菲律宾参议院于 2007 年 10 月通过了一个《家庭帮手大宪章》，目前已提交劳动和就业委员会。假如该宪章获得众议院通过，则将管理家庭劳动力的雇佣条款和条件，包括工时、休假、最低工资支付第 13 个月工资，以及社会保障体系和菲律宾卫生体系会员的身份。

98. 在黎巴嫩，2006 年 2 月 16 日通过了劳工部的第 No.16/1 号决定，成立了一个审查移民家庭工人的处境并制定一个专门的保护性法案的国家指导委员会。⁵

99. 下面段落中提到的国家名单，以及家庭工人在国家条例和法律中的覆盖程度，请查阅本报告的附件。

⁴ R.Quesada Segura: 《家庭帮佣合同》，(1991 年颁布马德里)，第 11-45 页。

⁵ 公约和建议书实施专家委员会，直接要求，黎巴嫩，第 111 号公约，2008 年。

家庭工作的界定

家庭雇佣关系和家庭经济

100. 一般来说，家庭工作的一个基本条件是它发生在“家庭”中。它具有两层含义。第一，尽管一个重要的例外是，1999 年哥斯达黎加的第 No.19010-G 号执行法令的第 139 节，该节将寺院和女修道院中的家庭工人包括进来，但很少经调查的国家将律法扩展到超过私人家庭的范围之外。⁶ 西班牙的皇家法令谨慎地规定，在家庭或出于家庭的目的方可采用家庭工作。与此类似，在美国(马里兰州，蒙哥马利县)，根据第 No.2-08 号法案，“家庭服务”的定义可扩展到“主要在家中从事的”工作。

101. 第二，许多国家寻求利用家庭工作的非营利性，可能将在家中从事的商业或“专业”活动排除在援助的范围之外。在阿根廷(第 No.7.979/56 号法令)和马来西亚(劳工法典)，相关立法将由一名雇主在雇主自己家中从事的商业、企业或专业劳动排除在家庭工作范围之外。巴西将具有营利目的的工作排除在外。⁷ 危地马拉劳工法典的第 161 节将确定可为雇主提供利润或业务的工作排除在外。家庭工人法案的第 2 节及其附属规定的第 1 节将对雇主或雇主的家庭提供利润或业务的工作排除在外。

102. 在乌拉圭，2006 年 11 月 15 日关于家庭工作管理标准的第 No.18.065 号法案的第 1 节则强调了为雇主带来“直接经济获益”的工作。这一用语的使用说明了两个方面，即家庭工作需要范围广泛的技能和培训，以及家庭工作可为家庭乃至更广泛的经济提供物质利益。瑞士日内瓦州采用的术语表明了类似的方法。

家庭工作分类

103. 国际劳工组织的国际标准职业分类(ISCO)在两大分类编组(5 和 9)项下认可了家庭工作，并确定了相关的工作和相应的技能水平(见专栏 3.1)。相比之下，所审议的大多数国家立法没有对家庭工作加以界定。这种情况并不令人吃惊，即家庭工人或是专门被排除在立法之外，或是即使被包括进来也不明确。拉脱维亚 2006 年 11 月 9 日的劳工法案的第 2-4 节便是一个例子。该法案认为，只要相互间的法律关系是以一份雇佣合同为基础的，无论其法律地位如何，则劳动法将对所有雇主和雇员具有约束力，无论是雇主还是雇员被广泛地界定为包括自然人。在其它管辖区存在着相反的情况，在单独的立法条款项下出现了不同的定义。例如，在美国，《加利福尼亚工资制度》列举了“家庭职业”的例子(陪伴、厨师、家庭清洁工、女佣、护工等)，同时将“个人看护”界定为一个在私人家庭或“在卫生护理业中得到承认的第三方雇主”所雇佣的在私人家庭中从事照看老年人或需要监护的身体或智力残障者的人员。个人所得税的条款涉及家庭雇员并将家庭医务护理工人列入这一类别。⁸

⁶在墨西哥，联邦劳动法案的第 332 节专门将诸如旅馆、餐馆、医院、住宿学校和类似单位一类的工作场所排除在家庭工作的范围之外。亦请参见巴拉圭劳工法典的第 150 节。

⁷ 1972 年 12 月 11 日第 No. 5.859 号法案的第 1 节。

⁸ 加利福尼亚州(就业发展部)，2009 年家庭雇主指南。

专栏 3.1

依照国际标准职业分类划分的家庭工作

分类 5 论述了商业企业、机构和私人家庭。它涵盖两个重要的类别：家务管理(512 小组)，包括管家和相关工人及厨师；个人护理和相关工人，包括儿童护理工人和以家庭为基础的个人护理工人(513 小组)。5121 项下预见的家庭管理强调了管家的监督工作。5131 分类将儿童护理工人界定为“照看雇主的子女并监督其日常活动”的那些人员，并认为其任务包括：

- (a) 帮助儿童洗澡、穿衣、进食；
- (b) 接送儿童上下学或参加室外娱乐活动；
- (c) 与儿童一道做游戏或是通过念书或讲故事的方式使儿童感到快乐；
- (d) 保持儿童卧室和游艺室的整洁；
- (e) 在学龄儿童的午餐或学校休息期间照看儿童；
- (f) 在学龄儿童的游览、参观博物馆和类似外出期间照看儿童；
- (g) 从事相关工作；
- (h) 监督其它工人。

同样，根据 5133 分类，以家庭为基础的个人护理工人照料“各种个人需要和一般来说，护理由于身体或智力疾病，或残疾或是由于年老体衰的缘故在其自己的家中需要此类个人护理的人员”。这一类别的任务，“家庭护工”是一个例子，包括：

- (a) 帮助照看起居和适当的更衣；
- (b) 更换床上用品和帮助被照看人洗澡和入厕；
- (c) 进食服务——由他们或其他人准备——并为需要帮助的人员进食；
- (d) 提醒或确保被照看人服用必要的药品；
- (e) 观察被照看人健康恶化的迹象并通知相关的医生或社会服务部门；
- (f) 从事相关的工作；
- (g) 监督其他工人。

913 分类专门论述了“家庭和相关帮手、清洁工和洗衣工”。它涵盖私人家庭、旅馆、办公室、医院和其它单位以及各种车辆，以保持其内部及附属物的清洁。该分类包括家庭帮手和清洁工，以及手工洗衣和熨烫工。根据 9131 分类，家庭帮手和清洁工负责“清扫、吸尘、擦洗和擦鞋、照料家庭床上用品、购买家庭生活用品、做饭、扶持进餐和从事各种其它家庭职责”。

家庭工作的类别

104. 并不是所有被调查的国家都提供了有关家庭工作性质的指导(见表 3.1)。可在智利劳工法典的 146 节中发现对家庭工作性质有着普遍共同的理解，将其称为“家庭中所特有或固有的清洁工作和需要帮助”。

105. 一些国家在职业类别名单中规定，只要是一名家庭主人雇佣他们，直接在其通常居住的场所工作，该名单仍可能会明确规定将其它内容列入类似的职业，⁹。

⁹ 柬埔寨，劳工法典的第 4 节。

表 3.1. 规定将特定职业类别的家庭工作列入或排除在外的立法(非详尽名单)

类 别	从定义上专门列入	从定义上专门排除在外
厨子	布基纳法索 ¹ ，法国、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、瑞士(日内瓦)、美国(加利福尼亚)、美国(俄勒冈)、津巴布韦	
司膳总管	肯尼亚，马来西亚、美国(加利福尼亚)、美国(俄勒冈)	
儿童看管人/保姆/家庭女教师/儿童护士	布基纳法索、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、瑞士(日内瓦)、美国(俄勒冈)、津巴布韦	芬兰(经注册的儿童护士)
花匠	布基纳法索、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、南非、瑞士(日内瓦)、美国(加利福尼亚)、津巴布韦	哥斯达黎加
洗衣人员、女洗衣工、熨烫人员	布基纳法索、法国、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、瑞士(日内瓦)	
安全警卫、警备看守人	布基纳法索、柬埔寨、肯尼亚、马来西亚	
私家车的驾驶员/司机	柬埔寨、智利、法国、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、南非、瑞士(日内瓦)、美国(加利福尼亚) ²	阿根廷(假如负有完全责任)、哥斯达黎加
家庭雇员/管家/家庭佣人/侍女/“仆人”	布基纳法索、柬埔寨、法国、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、美国(加利福尼亚)、美国(俄勒冈)、津巴布韦	
护理老人人员	法国、南非、美国(俄勒冈)	美国(蒙哥马利县，马里兰) ³
年老体弱者或残疾人的护理者	法国、巴拉圭、南非、加拿大(不列颠哥伦比亚)	阿根廷(假如负有完全责任)、芬兰、瑞士(日内瓦);
夜间服务员	加拿大(不列颠哥伦比亚)	
清洁人员	瑞士(日内瓦)、美国(加利福尼亚)	
行李员、男仆	肯尼亚、美国(加利福尼亚)、美国(俄勒冈)	墨西哥、乌拉圭
保管员		乌拉圭
农村家庭工人 / 农场工人	津巴布韦	乌拉圭、南非(基本雇用条件法案)、法国、瑞士(日内瓦)
“换工人员”		葡萄牙、瑞士(日内瓦)
学徒工		瑞士(日内瓦)
照看婴儿的学生；小时工 / 临时 ² / 短期照看婴儿者/护理者		加拿大(艾伯塔); 加拿大 (安大略); 加拿大 (魁北克);瑞士(日内瓦)美国(俄勒冈)

¹厨子和厨师是有区别的，而且分类不同，后者被认为具有更高的技能水平。²加利福尼亚法律被解释为包括供家庭使用的私人飞机的驾驶员。见加利福尼亚州，2009 家庭雇主指南。³该立法不包括“残疾人员或无法照顾自己的 67 岁以上人员的登门陪护人员 - 除非该名人员受雇于一个机构”。

106. 某些排除仅指出，涉及家庭工人的条款不包括根据立法可能覆盖的某些类别(如农场工人)。例如，在法国，农村家庭工人受一个专门国家集体协议的保护，而花匠和私人财产的花匠 / 警卫则受一个单独协议的保护。

107. 一些国家的立法规定了家庭工人可能从事工作的非详尽清单，但却没有在单独的职业类别中列举他们。¹⁰当涉及儿童护理、做饭、洗衣、穿衣、清洁、散步和陪伴、房间、浴室和厨房清洁以及有益于儿童的成长时，法国的集体协议尤为详尽。在荷兰，有关受雇于一种三角关系的工人的集体家庭护理协议包括属于其范围的生育护理。

108. 综上所述，这一点是清楚的，即职业类别和任务的定义远非严谨，而且在世界的许多地区，家庭工人的特征之一是，要求他们在私人家庭中从事的工作难以表述。

家庭工作和雇佣关系

109. 一些法律和法规针对的是就业，而其它一些法律和法律涉及从属或隶属处境状况和给予报酬情况。在越南，劳工法典的第 139 节专门将家庭工人包括进来，将他们界定为受雇在家庭中帮忙的人员。巴巴多斯的家庭雇员法案将“家庭雇员”界定为“出于对一个私人寓所中从事家庭职责的目的而受雇的任何人员”。葡萄牙法令的第 2(1)节依赖于从属的概念，并明确将自营就业工人排除在外。

110. 所审议的大多数文本都力图为家庭工人提供一种全面保护。一些文本规定，无论报酬的方式和周期有何不同，应将家庭工人列入相关的立法条款。瑞士日内瓦州便属于此种情况，在那里，标准合同包括“家庭经济中工人”的定义，根据达成一致的时间安排，这种安排可能是按小时、半天、整天或整周，无论是定期受雇的全日制工人和非全日制还是偶尔。其它一些文本还提到的同一名家庭工人有多个雇主的现象，如乌拉圭(有关管理家庭工作标准的第 No.18.065 号法令的第一节)和布基纳法索(1997 年 8 月 17 日的第 No.77-311PRES/FPT)法令。

111. 一些国家通常以雇佣期限为由限制家庭工人的列入。在一些法律中发现的措词形式要求工作应是“经常”和 / 或“连续”性的。例如，玻利维亚(2003 年 4 月 3 日的家庭工人法案)要求工作应是“连续”性的；巴拉圭(劳工法典的第 148 节)要求应是“经常”性的；巴拿马(劳工法典的第 230 节)和危地马拉(劳工法典的第 161 节)要求工作应是“经常和连续性的”；尼加拉瓜(劳工法典的第 145 节)要求工作应是“经常性的”，或是“连续性的”；葡萄牙(法令的第 2(1)节)要求工作应是连续性的。突尼斯和美国也有类似的要求。

¹⁰ 哥斯达黎加，1999 年第 No.19010-G 号执行法令的第 139 节列举了清洁、做饭、熨烫、洗衣和帮助；意大利，CCN 第 10 节列举了房屋清洁、清洗、厨房、马鞍马厩和马匹清洁、照看家畜、照看绿地、体力活、陪伴、照看婴儿、多职能家庭协作，包括清洁、清洗、做饭、照看动物、家庭安全警卫、熨烫、扶侍、园艺、驾驶、帮助健全人、帮助残疾人、司机、厨师、管理家庭财产、担任家庭管事；葡萄牙第 No.235/92 号法令的第 2(2)节列举了清洗和清洁、照看老年人和病人、照看家畜和照看花园。

112. 其它立法要求，家庭工人受雇于同一雇主应保持在每周最低限度的小时数或天数。阿根廷将受雇于同一雇主不足一个月、每天少于四个小时或每周少于四天的就业排除在外。芬兰家庭工人雇佣法案的第二节，将那些合同期限不足一个月，或为同一雇主每周最多工作一天，或为同一雇主工作的正常小时每天不超过 3 小时的家庭工人排除在外。

113. 少数家庭工作类别在一些国家经济中——特别是在一些工业化市场经济体中——事实上可能类似于一个企业的结构。如同定期家庭清洁服务那样，园艺和扫雪服务就是这样的例子。考虑到法律和法规及其解释应符合体面劳动以及就业或劳动法所追求的目标，特别是处理一种雇佣关系的双方之间可能存在的不平等的谈判地位，国际劳工组织 2006 年的雇佣关系建议书(第 198 号)提及“确保标准适用于所有合同安排形式，包括那些涉及多方的合同安排形式，以使受雇工人享有应得的保护以及”打击“隐蔽的雇佣关系”。

114. 在这方面，一些国家的法律认为，了所有家庭工人均被劳动法典所覆盖。菲律宾劳工法典的 141 节适用于“在家庭中从事服务的所有人员应有补偿”，并将“家庭或住宅服务”界定为“在雇主的家中提供服务，通常必要或希望得到的经常和娱乐服务，包括服侍个人的舒适和雇主家庭成员的方便，包括家庭司机服务”。在法国，个人雇主的雇员国家集体协议的第 1(a)条认为，在家庭中从事家庭或家务管理性质工作的任何人员，无论是全日制还是非全日制，均属雇员。瑞士(日内瓦)采取了相同的作法。一些立法文本，如南非部门决定 7 的第 31 节，明确将保护扩展到被界定为雇员的家庭工人，以及“在一个私人家庭中从事家庭工作并享有或有权享有报酬的独立承包人”。

115. 通常被排除在外的一个家庭工人类别是雇主的家庭成员。一些立法专门谈到雇主的直接家庭成员。例如，巴拿马第 No.39/2007 号决议的第 61 节详尽规定了关系的性质和程度，并将雇主自己的子女(包括收养子女)和配偶/伙伴排除在外。阿根廷的第 No.326/56 号法令将与户主有关系的人员排除在外。

住在雇主家中关系的界定

116. 考虑到家庭工作的性质，许多立法文本规定家庭工人可“住在雇主家”或“住在外面”，并作出了相应规定(第四章中对此进行了更详尽的讨论)。然而，在加拿大(不列颠哥伦比亚)，住在雇主家中的工人被界定为家庭、住宅护理工、夜间值班员和住在雇主家中的家务工人，而“临时替人照看孩子的人”属于住在外面的工人。

117. 考虑到可能针对从事“换工”工作的年青人的虐待，国际劳工组织的三方成员可能希望作为文化交流将“换工者”界定为工人和年青人，并适当规定他们的工作条件(见专栏 3.2)。

专栏 3.2

换工者的例外情况

换工计划允许青年人到国外旅行并在另外一个家庭中居住一到二年，通常是第一次文化间的交流。它也是学习一种不同语言的机会。但为挣得其住宿费用和零花钱，换工者也从事工作，通常是通过照看儿童、提供护理和家务管理。

随着自我管理这一行业的日益发展，国际换工者协会(IAPA)于 1994 年成立，主要是在欧洲、美国和一些拉丁美洲国家经营的换工机构。尽管在中国、加纳和新西兰以及其它一些国家也有合格的换工机构。欧洲理事会在 2004 年向男女平等机会委员会提交的报告中提到了有关虐待的例子，指出“换工并不意味着作为家务管理者或保姆的替代工作。但最终他们中的一些人也以这种方式受到剥削，或更为严重的是，受到暴力对待或性虐待。……此类例子中包括一名来自罗马尼亚的女孩，在被强迫象奴隶那样每天为 1 欧元而工作后选择了自杀，一位俄国女孩被迫在阁楼的一个垫子上睡觉，以及一名斯洛伐克女孩由于没有医疗保险在生病住院后欠下巨额债务。”

欧洲理事会的议会大会于 2004 年 6 月 22 日通过的 1663 号建议书(2004 年)就有关换工的安排敦促部长委员会：

- (a) 以部长委员会建议书的形式向成员国发布指导方针，该方针将确保换工的独特地位(无论是学生还是工人)得到承认和保护，确定其工作条件和社会保障，以及在国家和国际层面对换工行业加以适当的管理；
- (b) 建议通过创立一种授权制度政府管理换工安置行业，以使此类机构对某些最低限度的标准作出承诺——如收取合理的费用、确保换工者与其雇主订立一种具有法律约束力的合同，明确说明权利、责任和义务，并在困难的情况下提供紧急帮助——这样，代表换工者提出的签证申请将自动生效。被授权的机构还应负责对可能的换工者和可能的接待家庭进行背景调查，以确保他们没有刑事犯罪前科，例如性虐待或虐待儿童；
- (c) 确保有适当的政府当局对根据前面(b)小段中提及的“授权”制度获得授权的机构进行定期检查；

在其 2005 年 1 月 17 日的答复中，部长委员会对建议书中论述的现象表示了愤怒，并指出正在的欧洲理事会中开展的其它行动，特别是打击贩卖行动。

国际劳工组织的三方成员可能会对这一点给予适当的关注，即尽管换工计划的正式独特目标与向青年人提供一种文化交流经验联系在一起，在一个新的国际标准中将换工关系作为家庭工人定义的一种例外加以对待是否仍然适宜。考虑将换工者视为既是工人又是从事文化交流的青年，并对其工作条件加以适当的管理可能是完全适合的。这种作法可能有助于防止换工者受到类似于家庭工人其它类别的那种剥削经历。

资料来源：1663 号建议书(2004 年)，家庭奴隶制：奴役、换工和“邮购新娘”，可查阅网址：<http://assembly.coe.int/Main.asp?+documents/AdoptedText/tao04/EREC1663.htm>。

雇主的定义

118. 立法还可界定家庭雇主。许多国家规定，雇主必须是一个自然人，而其它一些国家将整个家庭包括进来，如巴西的例子，该国第 71.885/1973 号法令的第 3 节明确规定，雇主是“接受一名家庭雇员服务的个人或家庭”。

119. 所调查的其它一些国家对一名家庭工人的雇主作了广泛的定义。在巴巴多斯，1985 年家庭雇员法案的第 2 节将“雇主”界定为雇用一名或多名家庭雇员的任何人员，包括直接或间接担负全部或部分支付一名家庭雇员报酬责任的任何代理人、经理或此类人员的代表。

120. 在保加利亚，尽管劳工法典并没有对家庭工人加以界定，但一名雇主可不仅是一个自然人，而且亦可以是一个家庭，只要该家庭“根据雇佣关系，独立雇用雇员”。

121. 在一些立法中从一个特别重要的澄清事实中发现了雇主可以是一个第三方。在美国，加利福尼亚州的工资命令专门规定，一名“个人服务员”不仅可受雇于一个私人家庭，而且也可受雇于在卫生医疗行业中得到承认的一个第三方雇主。前面以广泛的方式表述了家庭工作和/或家庭工人的其它权限，但对雇主的性质关注较少。

第四章

工作条件

122. 本章论述了有关家庭工人基本就业条件的法律和惯例，集中阐述了就业合同的形成、适用期、报酬(包括在职业部门当中普遍应用的实物报酬)，住在雇主家的关系、由雇主提供住宿的有关规定、以及家庭工人个人的自主性、工作时间、就业合同的终止以及专业发展。

就业合同

雇佣关系的产生形式

123. 就业合同经常被假定为是一种正式的雇佣关系的明显征象，在劳动立法当中也是理所当然。但是，在很多国家建立雇佣关系是有着充足的条件的，所以一份就业合同既可以是书面的，也可以是口头的。的确，一种常见的形式是一份非书面合同往往是无期限的。就一些家庭工人的组织而言，一份书面的就业合同被认为是一种重要的手段，以便可以应对现行的雇佣关系和其中包括经同意的条款所面临的挑战。

124. 在一些其它国家，例如玻利维亚，巴西，哥斯达黎加，尼加拉瓜，圭地马拉，巴拉圭，西班牙，和越南的劳动立法特别规定了家庭工人就业合同既可以是口头的，也可以是书面的。在有些情况下，立法仍将包括雇主提交报告的要求，在其它一些情况，家庭工人不受制于这一要求。

125. 在特立尼达和多巴哥，1991 最低工资规定第 10 节(家庭帮工)规定，每一个家庭帮工的“职责、工作时间和休息期都必须在家庭帮工开始上任时由他的雇主以局面的形式写明。”同样，爱尔兰保护受雇于在其它人家人员的行业准则的第 5 条第 1 段要求，在其它人家工作人员的雇主，根据 1994 年和 2001 年通过的就业待遇法案(通报信息)提供一份就业条件和待遇的书面文件。这些条件包括工作小时、工资比率、各种责任、年假、工作场地、工作开始的时间和休息时间的详细情况。在巴西，没有强制性的书面规定，在这种情况下，巴西的有关法律第 5.859/1997 号的第 2 条和 71.855/73 号的第 4 和第 5 款规定应准备一份“劳动和社会福利信函”，包括具体的工作条件。

126. 在美国(纽约)，书面合同是由安置家庭工人的就业机构来筹备和提供的。

127. 在南非，部门共决的第 9 节(1)，要求雇主向家庭工人提供开始工作的时间的细节清单。附件中包括一个由劳动部门提供的有关立法书面详细情况范本。第 9 节(2)是原文，因为它要求雇主必须保证，家庭工人能了解书面形式的这些细节，用家庭工人能懂的语言向他们解释这些细节。一方面，这将赋予雇主一项非常重要的职责，保证清楚地说明合同的各项条款，说明一个旨在促进工人自主性和赋予他们权利的立法机构，劳动合同的解释责任交由劳动部门去实施。¹

128. 将书写的要求交给雇主是一项立法的做法，这种做法有助于形成家庭工作关系，这样明确地把责任的重担交给具有更大谈判权利的一方。在这方面应该注意的是，1991 年 10 月 14 日欧洲信息指令的欧洲共同体 55391 号指令要求雇主应向工人就其适用他们就业合同条件的指令或雇佣关系进行通报。通过书面就业合同的形式，或是通过雇佣信函的形式，或是通过一个或更多的其它书面文件的形式来做到这一点。

跨越国际边境家庭工人书面合同的有关条件

129. 当家庭工人跨越国界去找工作的时候经常需要一份书面的合同。1949 年移民就业公约(修订)(第 97 号)附件 I 第 5 条和附件 II 第 6 条规定，就业合同是必备文件之一，在移民工人离境之前交付于他。但是，这一规定仅适用于那些有监督就业合同机制的国家。在坦桑尼亚劳动立法规定，如果合同规定雇员需要到境外去工作，那么，雇员的合同必须是书面形式的。否则，当就业开始的时候雇主有责任以局面的形式提供某种细节，包括工作场所、工作小时、报酬和计算方法、有关待遇的细节或者实物工资。² 在一些其它的国家，派出国和接收国之间的谅解备忘录规定，合同必须是书面形式。例如，关于印度尼西亚家庭工人安置的在印度尼西亚共和国和科威特国之间的谅解备忘录要求，就业合同的条款必须是简明易懂。印度尼西亚招聘机构有责任保证，合同的有关条款应全面地向家庭工人做出清楚说明，这些家庭工人有权在其开始工作之前和临时索取签署的合同文本。

130. 在菲律宾共和国政府和卡塔尔共和国政府之间签署的一项涉及到在卡塔尔国的菲律宾人员的雇佣问题协议要求个人的就业合同不仅仅应有阿拉伯文本和英文文本，同时也应有具体的基本的就业条件，这些条件必须是符合卡塔尔劳动法(第 6 节)：它还规定个人就业合同应该详细地规定出雇主在工人的居住方面的义务(第 7 节)。这种个人就业合同在经由劳动部门核实后需由有关的使馆和领事馆认证和公证。一旦阿拉伯文本的就业合同开始实施(第 9 节)，除非合同改进家庭工人的待遇、工作条件和服务(第 8 节)雇主一般不可以随便改变合同的内容。

131. 实施公约与建议书专家委员会指出，鉴于存在欺骗性的做法，接受移民工人

¹ Gugulethu Mbatha “非洲妇女的处境：有关家庭工人当前立法的批评”(2003)15 S.A.Merc.L.G.407 410, 413。

² 就业和劳动关系法案第 14 和第 15 条，2004 年。

的国家应发挥更积极作用，对签发和实施就业合同进行监督。³

合同的范本

132. 一些国家采取了一些新的措施，提供了合同的范本。在秘鲁，编写了简洁易懂的合同范本，为的是讲解和供人参考，同时也可以上网索取这种范本。其就主要的目的是进行标准化的指导。例如，详尽地说明一个规范的工作日不应超过 8 个工作小时，留出一定的工作空间，显示出具体的工作开始和结束的时间。⁴ 在法国，合同的东西是附在全国一级集体协议之后，同时必须符合协议的各项条款。这个合同范本提供一个就业条件的指导。例如，合同应该清楚地写明在扣除使用成本之后毛收入和净收入的情况。⁵

133. 一些接受国提供了标准的就业合同并且把这些合同作为申请签证的一个硬性规定。在香港(中国)，这种合同是由香港入境事务处提供的，并且将其作为就业条例中的一项劳动标准。家庭工人有权享有这些劳动条件。

134. 在新加坡，在外籍家庭工人和雇主之间，由新加坡雇主机构协会的机制所提供的标准的就业合同实际上是一种管理的框架。这种框架是在没有一个适用于家庭工人立法的基本标准的情况下，提供了一个基本的标准。例如，关于每月休息日的天数，新加坡外国人力雇佣法案第 1 节第 7 条关于调整外国家庭工人工作条件的规定表明：“雇主应该保证工人不受虐待、剥削、故意轻视和伤害。这包括向工人提供足够的休息，根据就业合同的条款提供休息日”。但是，标准的合同的第 12 条允许有关方面去选择家庭工人是否有权每月享有一天、二天、三天或者四个休息日，如果不休息，那么是否可以现金作补偿。

135. 在加拿大(魁北克)，加拿大移民和文化部只发给外国居民移民许可证。但這些外国移民必须满足一些规定和条件，包括和雇主签署一项书面的“规定了就业期限”工作合同。加拿大文化和移民部规定了合同的有关的义务，在与代表家庭工人的组织进行磋商之后，提出一个有关住在雇主家提供照顾者就业合同。合同包括工作条件，工作条件必须由双方同意然后才能够签署移民许可证。这份合同还规定了，雇主必须遵守法案和有关劳工标准，特别是关于如何支付工资，如何计算超时、加班、用餐时间、法定的假日、年假、家庭假、有关待遇和求助等待遇。在第 12 条当中，需要详细地阐明有关旅行的费用的协议，专门规定雇主无权扣除雇员工资的一部分用于支付旅行的费用。同时还详细地阐明，任何合同条款如果低于有关法律的标准将是无效的。

136. 有关政府部门编制的合同范本可以帮助家庭雇主和雇员建立工作关系，但是

³ 国际劳工组织：移民工人，报告 III(1B 部分)，综合调查 143 段，第 87 届国际劳工大会，1999 年，日内瓦。

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

⁵ 在瑞士，准备标准形式的合同的责任是由州来承担的，日内瓦州也提供了一个合同范本。这个合同范本是为家庭工作经济中的全日制和非全日制工提供的，但是，在这种情况下，合同范本采取的是一种立法描述的形式而不是一种由双方填写和签字的协议模式。

这种工作关系必须符合劳工标准。合同范本还可以简化有关方面所承担的行政管理责任，这将有助于推动家庭工作的规范形式。关键是，起草政府部门合同范本目的是承认家庭工人的基本人权和劳动权利。

适 用 期

137. 专门适用于家庭工人的适用期千差万别，有些适用期最短只有一周⁶，最长的适用期约在 90 天左右。⁷ 对有关国家进行调查的结果表明，规范的适用期约在 15-30 天。例如，在西班牙，适用期最长达 15 天；在哥伦比亚，家庭工人的一个假定的适用期约在 15 天(劳动法典第 77 节(2))，以书面的形式可以把它缩短。在意大利根据集体协议，以及在越南根据劳动法典，最长的适用期达 30 天。在法国，全国集体协议第 8 节规定，适用期最长约在 1 个月，但是，一旦雇员得到书面的通知，在他第一个适用期到期之前，其适用期可延长。在马里，工作条件集体协议的第 8 节规定，家庭工人的适用期为 1 个月并且可以延长。

138. 适用期将对于那些签有临时移民合同的移民家庭工人有更大的影响。经过调查的有关移民工人的双边调解备忘录一般并没有涉及到这一问题，由印度尼西亚和马来西亚之间签署的和由印度尼西亚和科威特之间签署的有关家庭工人的专门的谅解备忘录也没有涉及到这个问题。这方面产生的影响将结合工作场所的基本原则和权利。

报 酬

最低工资

139. 有关最低工资的各国的实践是千差万别的，这一点证实了确定最低工资和保护家庭工作的工资既复杂又是重要的。之所以是非常复杂的主要是因为，家庭工人从工作结构上取决于不同的家庭在多大程度上可以向他提供家庭的工作。这将说明通常为家庭工人所支付的低工资水准，以及雇主所掌握的压低工资水平的权利。非常重要的一点是要确定最低工资，通过有关的立法保护家庭工人的工资以便推动体面的工作条件。家庭工人的这种不平等的单独谈判力量，经常处于孤立境地的状况是损害了他们去拼命换取一份生活的工资的能力，更不用说他们的工资报酬所得与他们所承担的工作量以及他们所拥有的技能来完成那份工作是不相称的。做家庭工作的这种能力是天生就具有的，这种观念进一步地使在家庭工作中所具有的这种技术水平被贬低了，特别是在确定工资的时候更是如此。

140. 表格 4.1 阐明了国际劳工组织对 66 个成员国所进行的最低工资规定的调查情况。⁸ 表格清楚地表明，三分之二多数的国家为家庭工人制定了最低工资。

⁶ 奥地利治理家庭帮工和家庭雇员法案第 13 节(4)，1962 年(HGHAG)。

⁷ 葡萄牙法规第 235/92 的第 8 节(90 天)。

⁸ 这份调查是在 2008 年 5-9 月这个期间完成的，涵盖了在国家一级所通过的立法标准。

表 4.1. 最低工资规定覆盖与不覆盖家庭工人的国家和地区

地 区	未享有最低工资保护的 家庭工人	受最低工资立法保护的 家庭工人	集体谈判覆盖的家庭工 人	其它制订最低工资机构覆盖的家庭 工人
工业化国家	加拿大 ^(a) ；丹麦；芬兰；日本，瑞士	比利时；法国；爱尔兰；荷兰；葡萄牙；西班牙；联合国；意大利王国；美国 ^(b)	奥地利；德国	
中欧和东欧	克罗地亚	保加利亚；捷克共和国；爱沙尼亚；罗马尼亚；土耳其		
独联体国家(CIS)		哈萨克斯坦；摩尔多瓦；俄罗斯联邦；		
亚洲	孟加拉；柬埔寨；中国；印度 ^(c) ；印度尼西亚；韩国；马来西亚；巴基斯坦；泰国	菲律宾；越南		
拉丁美洲	秘鲁	玻利维亚；巴西；智利；哥伦比亚特区华盛顿；哥斯达黎加；危地马拉；墨西哥 ^(d) ；尼加拉瓜；巴拿马；巴拉圭	乌拉圭 ^(e)	阿根廷 ^(f)
加勒比		特立尼达和多巴哥	巴巴多斯	
中东	约旦；黎巴嫩；沙特阿拉伯；也门	以色列		
非洲	埃及；莫桑比克；塞内加尔	布基纳法索；佛得角；马里；尼日尔；南非；突尼斯；津巴布韦		

^(a) 在加拿大，没有关于家庭工人的最低工资规定，在瑞士联邦一级也没有此类规定，但是，在加拿大的一些省和瑞士的一个州有为家庭工人的最低工资(例如，Manitoba, 安大略和魁北克以及日内瓦)。^(b) 公平劳动标准法案为在某些职业领域的雇员制定的联邦一级的最低工资标准，包括家庭雇员，但是，不包括“临时工”。例如照看小孩的保姆，照看病人和老人的护理人员。^(c) 中央政府为 45 个职业规定了最低工资，但是不包括家庭工作。但是中央和地区一级的政府允许为另外一些职业规定最低工资标准。在以下这些省为家庭工作制定了最低工资标准。(Karnataka, Kerale, Andhra Pradesh, Tamil Nadu, Bihar and Rajasthan)^(d) 有一项为家庭工人的专门的最低工资的规定，但是还没有实施，实际上这项规定已经在运作。^(e) 2008 年月成立了有关家庭工人的工资委员会。为了这一部分工人提高最低工资标准的谈判正在进行。国际劳工组织正在关注那里的形势去了解这一协议是否已经达成并且已经签字。^(f) 劳动部为家庭工人规定最低工资比率，而其他工人类别则由三方机构——最低工资委员会负责。

141. 实施公约与建议书专家委员会强调了“很重要的一点是不能低估最低工资体制的真正的目的，即有助于消除贫困，保证工人和他们的家庭享有体面的生活标准”⁹ 家庭工作应该被作为一项体面的工作。所以家庭必须有意愿并且能够按这些目标支付最低工资。

⁹ 实施公约与建议书专家委员会：个别评论，乌拉圭，第 131 号公约，2003。

142. 实施公约与建议书专家委员会还强调，在这方面讨论了第 100 号公约的第二章时，承认在确定工作报酬时家庭工作所含有不同的水平的技能，因而不能低估家庭工作的价值，这一点是非常重要的。

143. 一个反映了这些情况非常重要的例子是南非，南非为它成百万的家庭工人于 2002 年 11 月采取了最低工资。统计数字虽然有限，但是对体面工资的这种道义上的辩论毫无疑问对家庭工人来讲是最有说明力的。但是，2005 年所进行的一项按性别分类的对最低工资影响南非家庭工人就业和收入调查表明，家庭工人男工和女工实际上小时工资、月平均收入和总收入中，在最低工资规定实施以来已经有所提升。但是，自 2004 年 9 月以来，大约有 58% 的受雇的家庭工人，他们的收入仍低于规定的标准。虽然，在男人就业从数据统计来看是有一些增加，但是，妇女每周的工作总小时数以及总体的就业量却已经下降。最低工资或许但实际上没有减少家庭工人的整体贫困处境¹⁰。

144. 实施公约与建议书专家委员会积极争取确保家庭工人从保护工资和制定最低工资计划中得到保护。¹¹例如，实施公约与建议书专家委员会注意到，在伯利兹，在一些未建立工会组织的工作场所工人和雇主达成的协议确定工资水平。对某些类型的工人的工资也有按立法程序通过的工资规定来支付的，包括家庭工人。在津巴布韦，实施公约与建议书专家委员会已经注意到，工资和薪金咨询委员会决定在那些未推行集体谈判的职业中确定工人的工资水平，包括家庭工人。

145. 正如表 4.1 所显示的，在确定家庭工人最低工资的地方，一般都能由政府自行完成。

146. 实施公约与建议书专家委员会努力保证，确定最低工资是须按照确定最低工资公约(第 131 号)的第 4 条第 2 款，并经与相关的工人和雇主组织磋商后来完成。2008 年，专家委员会的意见指出，与工人和雇主的有关组织如何摆脱由政府单方面确定家庭工人的最低工资的作法朝着建立一种保证进行充分磋商的机制做出努力。乌拉圭于 2008 年建立一个新的三方性的工资委员会。这个新的工资委员会的任务就是就家庭工人的就业条件和待遇进行谈判，为此目标划出了一个新的职业类别：第 21 组。自这一新的工资委员会成立以来，它经历了重重的困难，这是因为在这个国家没有一个代表雇主的组织，已经成立的家庭工人全国联合会并未进行注册登记，也不是一个工会组织。显然，这些障碍到目前为止，已经得到了解决。该委员会也已经开过两次会(见第八章)。

147. 无论选择哪一种机制，支付工资须简化，这种简易性有助于使其符合于国家的规定。一些国际劳工组织的成员国在这方面作了工作。2006 年，(见专栏 4.1)巴西将两种机制合为一体目的就是为家庭工作建立一个正规的形式以及工资支付的

¹⁰ Tom.Hertz, 最低工资对南非家庭服务工人就业和收入的影响，发展政策研究机构工作文件 05/99 2005 年 10 月。

¹¹ 实施公约与建议书专家委员会：直接询问，津巴布韦 100 号公约，2008。

正规形式：(1)将减免所得税与社会保障支付相关联，以便在国家社会保障机构中代表家庭工人；(2)简化社会保障支付程序。使家庭工作正规化，向社会保障机制支付保险金往往被认为是抵消了雇主纳税的积极性，尽管对这个结果提供统计数据还为时过早。

专栏 4.1

服务支票

在一些国家，一个非常重要的发展形势就是引入了“服务支票”。这种制度有助于计算强制性工作成本的扣除。它有助于向一位雇员支付他所提供的服务，(例如保洁人员)他同时为几个不同的雇主进行工作，但这种工作是间歇性的。这种做法实际上是为了进一步推动非正规经济的向正规的方面过渡，在某种程度上可以减少雇主和雇员之间的这种交易成本。

服务支票是 1993 年 12 月 21 日在法国首先出现的，在此之后由通行就业服务支票所取代(CESU)，这是根据 2005 年 9 月 26 日法律第 2005/841 规定的。这种通行就业支票允许雇主在法国大城市向家庭雇员所提供的一系列服务进行支付，允许雇主向雇员支付报酬同时还必须按规定缴纳社会保障金。这种支票也可用于不定期的和定期的家庭工作。

自 2004 以来，瑞士日内瓦州也采用了这种服务支票制度，通过这种制度社会的企业根据向家庭工人支付的工资来计算社会费用，使雇主通过这种署名的支票支付雇员来宣布薪金情况。

在奥地利，服务支票法案在私人和某种类型的家庭服务之间调整了就业关系，但条件是一个月的报酬不得超最低限度。支票必须等同于双方同意的小时工资。最低工资规定适合于雇佣关系。

在加拿大(魁北克省)，自 1998 年以来，雇佣为一部分人群采用了一种不同形式的就业服务支票，老年人、残疾人、他们需要在家有人管家服务。这种机制采用了由省政府建立的固定工资支付这些服务。一方面这种机制提供了一种简化了的支付程序，同时，它运作了一种责任转换的方式。例如，一部分资深的公民或残疾人从政府那里得到了少量的社会服务的帮助。因此，它具有这样的责任将服务转包出去，他们也就成为了雇主。

实物工资

148. 在世界上许多地方实物工资是向家庭工人支付部分工资的一种通行的支付办法，支付的这部分工资包括支付他们的住宿。某些历史的实事表明，实物工资可以使一些家庭工人更好的承受经济危机。但是，他们会有可能受到严重的虐待。有一种就业的模式，试图培育家庭工人的自主自治感，保证家庭工人的工资足以使工人能够为他们自己和他们的家庭提供足够的支持。实物工资需要进行认真的分析，以确保实物工资，如果法律允许，不得违反最低工资规定。

149. 1949 年保护工资公约第 95 号第 4 条(1)认为，“国家的法律和规定，集体协议或仲裁判定书可以允许在一些产业或者一些职业工作中实行工资支付的一部分采取实物津贴的形式。在这些产业或职业工作中这种实物津贴的支付形式是通行的作法或者是可操作的。主要是因为有关的产业或职业工作的性质所决定的”。这需要采取适当的措施以保证这些津贴一方面是为个人所用，一方面是为了工人和其家庭的利益。保证这种津贴所含有的价值是公平的合理的。

150. 一些国家，注意到，需要进行调整以便来防止在实行实物工资时发生虐待的情况(见表 4.2)。

表 4.2. 国家和地区为家庭工人实行的实物工资情况

地区	禁止实行 实物工资	实物工资可占 报酬达 25%	实物工资可占 报酬达 50%
工业化国家	奥地利; ^(a) 加拿大 (魁北克省)		西班牙
中欧和东欧	捷克共和国;		
独联体国家(CIS)	摩尔多瓦共和国 ^(a)	俄罗斯	
亚洲			
拉丁美洲	玻利维亚; 巴西 ^(b)	智利; 乌拉圭	哥斯达黎加; 墨西哥; 尼加拉瓜; 巴拿马; 巴拉圭 ^(c)
加勒比			
中东			
非洲	科特迪瓦 ^(d)	南非	

^(a) 实行实物工资必须是在工资高于最低工资的情况下, 实物工资的这部分必须是高于最低工资。在住雇主家的情况下, 一种不同的最低标准已经包括了为膳宿支付费用。^(b) 当家庭工人居住在他所工作的场地以外的地方, 这种情况除外。^(c) 膳宿被认为等于最低工资的 60% 并可以从其中扣除。^(d) 工人必须得到支付的工资, 可以全部的或者部分地拒绝接受实物工资。

定期支付工资

151. 定期支付在第一章中所描述的社会条件当中成为一个非常重要的问题。1949 年保护工资公约(第 95 号)规定“工资必须定期支付”, 相关的建议书(第 85 号)呼吁为工人每月支付两次工资。这些工人的工资是按小时/按天或周计算的。对于那些受雇的人员, 他们的收入如果是每月固定的或者是每年固定的, 那么必须不少于一个月支付一次。

152. 在一些国际劳工组织成员国中, 立法规定明确地阐述了, 雇员必须定期得到支付的工资。在科特迪瓦, 工资必须定期支付, 这种定期的时间不得超过 15 天。这是根据劳动法典第 31 款和 33 款的规定。在布基纳法索, 月支付的工资必须是按时支付。根据劳动法典第 113 款的规定, 在每月结束之前 8 天之内支付工资。在马来西亚, 1955 年通过的就业法案的第 18 节和第 19 节, 这一法案适用于家庭工人, 规定了合同必须明确规定支付工资的期限不得超过一个月, 按严格的法律扣除后家庭工人的工资收入必须在这一期间结束前的 7 天之内支付给工人。有一些谅解备忘录规定了一个定期的支付周期¹²。但, 根据报告, 拖欠工资是常见现象(见第二章)。

雇主提供住宿的影响

153. 住所的问题在家庭工作关系的这一特殊性中具有重要的因素, 工作场地同时也是工人的家。这种依附的关系是引自于在雇主家里居住。这种情况强烈地要求划定出一个管理的界线。这一节综合论述了劳工组织的成员国是如何从三个管理方面

¹² 见印度尼西亚、马来西亚谅解备忘录附件 A(月工资)。

解决这个问题的。第一个方面提出，膳宿是否被当作为家庭工人支付实物工资的一种形式，或者是就业性质中重要的因素。他们是否应该接受这种报酬。第二个方面，限定了在提供住所的居住条件，向家庭工作提供膳食的质量。第三方面，考虑进一步抓住了通过工资和工作时间的结合问题所反映出家庭工作的特殊性。这一节还列举了一些案例，成员解决这些问题将遇到的困难。

实物工资

154. 如前所述，一种传统的通行的作法是雇主在向家庭工人支付实物工资的时候把膳宿作为这种形式。根据这种模式，其费用将从他们的收入中扣除。在爱尔兰可以找到这种通行的作法的例子(行业准则的第 5.7 节)，这种方式确定了每日和每周的最高扣除部分，用于支付全部的食宿，或者是只支付住宿，或只支付膳食。乌拉圭也已经采取了这种办法：根据 2006 年 11 月 27 日 18.065 号法案，劳动和社会保障部法规第 11 节(2007 年 6 月 25 日)明确表述，居住在工作场所的家庭工人有权享有膳食。这一法律允许雇主从最低工资当中扣除 20%用以支付这笔费用。如果只提供膳食(仅应扣除 10%)。

155. 尽管可以从实践中找出理由来解释这种政策，居住在雇主家或工作场所对于有家庭责任的雇主而言可能会得到特别的好处。为此，在一些采取移民家庭工人计划的国家中，对家庭工人有一项法律的要求，就是家庭工人应与他们雇主居住共同的住所中。¹³习惯上认为，在家庭以及接触比较密切的时候会要求付出一定的工作时间，在理论上，法律上是可行的，但在实践中存在着问题。

156. 1961 年工人住房建议书(第 115 号)，反映出了一种较强烈的国际管理的趋势。居住和工作的安排应该是分开的。本建议书第 12 款(2)规定，不要“指望雇主为他的工人直接提供住房”，除必要情况外。家庭工作一个极为特殊的例子是“就业的性质要求工人必须在接到通知后立即返回工作岗位”。引用这种个别的实例表明，要承认与雇主同住的这种条件被证实为，不是为雇员提供某种待遇而是使雇主受益。换句话说，对要求按照这种特殊的情况居住在工作场地以外的地方，那么他应该为付出的这部分时间拿到报酬，起码在等候的时候应该得的报酬。

157. 在一些国际劳工组织成员国的立法中反映出的这种政策的转变。根据巴西 2006 年 7 月 19 日的 11.324 号法案的规定，巴西以前是允许雇主从工人的收入中扣除 25%用于他的膳宿，这种作法已经被另一部立法规定所取代。禁止扣除住房、餐食和个人的卫生用品，因为这些都是家庭工人在工作场地所使用的用品。在加拿大(魁北克省)，尽管劳工标准法案的第 51 款作了详细的描述，但政府不是规定了支付膳宿的最高限额。但是，51.0.1 的条款在 1997 年作了新的补充。具体说明，尽管

¹³ 加拿大“与雇主同住并提供照顾服务计划”。IP04 处理与雇主同住提供照顾服务者附件 D。题目是“为与雇主同住提供照顾服务者的重要信息”表明，家庭工人必须居住在雇主的家里，或者否则你就不能继续按照居住在雇主家提供照顾服务者计划进行工作，同时你不能够申请永久的“住所”。见香港，中国；标准就业合同第三款，国外家庭帮工就业指南(ID969)。

在第 51 节中有规定，雇主不能要求在雇主家住宿或者用餐的家庭工人工资中支出一部分费用用于家庭工人的膳食，在法国，部门集体协议的第 6 款采取了这样一个原则，假如一名雇员被要求借住在雇主家里，那么，他的住宿费用不应从这名雇员的净收中扣除。另外，根据部门集体协议的第 20 条规定，住宿可以被认为是一种实物工资的形式。但必须符合联合委员会制定出的最低标准。联合委员会负责在这个部门就工资进行谈判。但有根据已有的情况下，可以在合同中制订更高的标准。

调整生活条件

158. 大多数解决平等和住房住宿性质的国家要求家庭工人拥有单独的私人房间，用于他们个人的使用的目的。并享有正常和足够的质量好的膳食。

159. 在有些情况下，例如，标准就业合同(第 9 款的外籍家庭工人和雇主合同安排。这种合同是由新加坡就业机构协会由有资质的机构提出的)。要求“有合理的私人空间”允许一名雇主注明家庭工人是否愿意与一名孩子和多孩子共住一个房间或者单住一间房。

160. 在乌拉圭，住房必须是私人使用的，带家具的并且是卫生的，这一点是根据 2007 年 6 月 25 日通过的 MTSS 法规的第 11 条的规定。提供与家庭生活习惯一样的卫生和充足的膳食，至少应提供早餐、午餐和晚餐。在玻利维亚，家庭工人有权享有住宿的条件，它必须是充足的和卫生的，他的住所应是带有洗澡间和沐浴。家庭工人还有权与雇主享有同样的食物和营养水平。这是根据 2003 年 4 月 3 日通过的家庭工人法的第 21 款 B 条的规定。意大利全国集体协议的第 34 条规定，提供的餐食必须是卫生和安全并富有营养，所提供的住所必须保证雇员的尊严和私密性。

161. 在爱尔兰，行为准则的第 5.2.2 款规定，雇主将提供一个有私密性、安全的带有床的房间。在加拿大，魁北克省，要求雇主必须提供像样、体面的生活条件，提供餐食和私人居住的房间，这些房间应配制较好的家具、取暖设备和通风设备。并且要安装门销和安全链。雇主还必须提供给家庭工人房间钥匙。这些条件写入了合同范本必要的条款中。

162. 在法国，居住被作为是一个附带的条件写入了就业合同中。根据集体协议的第 21 条的规定，雇主被要求提供“体面的”住所，所提供的住所必须带有窗户和足够的照明条件和较好的供暖设备和卫生设备或者提供可供公共使用的卫生设施。要求雇员保护好住地的所有设施。对雇主的进一步要求是，要确保他所提供的餐食必须的卫生的和数量充足的。

163. 在香港，中国，附录在就业合同标准的居住和家庭责任一章的第 3 节 B 段指出，除非雇主给家庭工人在住所中免费配备照明和饮水设施、卫生间，洗浴设施、睡床、毯子或者被子、枕头还有衣柜，否则，雇主为家庭工人申请入境签证，一般是不会批准的。第 3 节 A 还要求雇主具体说明为家庭工人提供的这些设施的详细情

况，说明尽管在香港，中国，平均的公寓面积相比而言是比较狭小的，但是雇主应为家庭的帮手提供合适的住宿条件和合理的私密性。尽管该条款规定要求家庭工人与一名异性成年人共住一间房子是不合适的，但它允许这种现象存在。家庭工人得以和一个或更多孩子同住一间房。

164. 在南非，根据部门决定 7 的第 8 节的规定，由雇主为家庭工人所提供的住房和其它的住所所扣除的工资用于房间和其它住所最多不能超过 10%，但这些住房是适用于任何气候条件，一般来讲，维护的相当不错。这些住宿、住房至少应有一个窗户和一个门。门窗都可以上锁。拥有一个卫生间、浴室或者淋浴或者可以使用其它的浴室。

165. 在瑞士，民事法典的第 328A(1)节和标准劳动合同第 17 款规定为家庭工人提供的餐食必须是卫生和足够的。合同第 17 款补充了一点，由雇主提供住所的全日制雇员有权拥有一个单独的房间，并可以上锁，具有良好的采光(阳光和灯光)，配备良好的取暖设施，配备必要的家具。

有关住在雇主家的家庭工人工作时间的专项规定

166. 家庭工人“住在雇主家”按照家庭就业这种情况而产生出的工作和住所之间的区别变得十分的模糊，这会破坏工作时间法的主要目标：即缩短长时间工作。家庭工作经常被要求随时准备长时间的进行工作，甚至不间断的进行工作。在西班牙，一项调查表明，一些雇主认为“住在雇主家”家庭工作人员在任何时候都应准备投入工作。¹⁴ 一项在荷兰的调查表明，住在雇主家的移民家庭工人经常被召来在任何时间投入工作。雇主经常取消他们已经答应的休息或者改变他们的休息时间。¹⁵ 在科威特，某些群体包括厨师、司机、保安人员和女佣人，据报道，她们每周平均工作时间达 78—100 小时。¹⁶ 大多数经过调查的国家的一些机构并没有全面的解决这一问题。尽管所采用的一些方法提出的指标表明，一些国家的管理者已经作出了尝试，希望在家庭的工作条件和按照国际标准为家庭工人制定的合理的工作时间之间建立一种必要的平衡。

167. 这类问题也还需要进行深入的讨论和分析。例如欧洲议会的欧共体 2003 年 88 号工作时间指导原则和欧洲委员会 2003 年 11 月 4 日(原来是指 93 / 104 指导原则)允许减少“家庭工人”……的损失。包括每天的休息，每周的休息期，最长的周工作时间，夜间工作的时段和轮班制和工作安排并考虑工作特点，根据其他工人计算和确定工作时间，同时也要考虑“国际劳工组织有关的工作时间安排，包括夜

¹⁴E. G. Rodriguez: 新经济的“隐藏面”——跨国移民，家庭工作和罕见的亲密关系，2007 年第 28 卷，第三册。

¹⁵Galloti,op,同上.48 页。

¹⁶国际劳工局：“阿拉伯国家的性别和移民，家庭工作调查”(贝鲁特，2004 年 6 月)，52—53 页。

间工作，工人职业安全和卫生保护的一般原则。”欧洲法庭更密切的关注量上的差别。这种量上的差别存在于要求一个不在工作现场的工人随时可以找到(随叫随到)，以及由雇主确定在一个地方等待呼唤他投入工作，以便考虑在合同关系中处于弱势的一方是否能够保障雇员可以享受预期和足够的休息。

168. 在以色列，国家劳动法庭涉及了工作小时和超时报酬问题。1951 年制定的工作小时和休息法不完全适用于住在雇主家的家庭工人，但却表示了对这一问题的关注，机械地执行在家庭工作情况下的工作时间法律不仅是不可能的而且也是不公正的。大多数的意见表明，法庭作了推断，住在雇主家的雇员总得来说应该有权享有额外的补贴，补贴他们的冗时工作。国家劳动法庭的判决书尽管有其长处，承认了为家庭工人的加时工作，但也表示了某种关注，家庭工人加班规定的实施是有利于雇主的需求而不是雇员。¹⁷

169. 在法国的集体协议第 3 和第 6 条，那些必须在夜间随时在照看病人身旁的工人应能够随时照看病人，不负责医务护理。这些工作是属于另外一种类型的职业。他们的工作不与白天的全日工是等同的，工时也是有限制的。

170. 相比较而言，集体协议第 3 款提出了一种自由时间观点，如必要时随时投入工作。例如，家庭工人负有照看儿童，老年人或者残疾人的职责。他们的工作小时是有报酬的。报酬的比例是，实际工作时间的三分之二。一方面允许工作小时视情况可有差异，但集体协议对如何确定什么是“实际工作”采取了谨慎的态度。例如，一个照看孩子但没有任何职业资格凭证的雇员经常被认为是从事实际的工作。这个雇员可能是从事烹饪、清洁、为家庭成员穿衣、带他们外出散步和从事其它一系列的家务劳动。应邀来从事夜间工作的工人与白天工作相比必须得到实际工作小时雇员标准工资的不少于六分之一的补偿(集体协议第 6 条)。如果需要，工人每天晚上进行若干次的帮助和劳动服务，所有的工作小时都被认为是等候要求投入工作的工作小时，所以应该按三分之二的比率支付报酬。如果这一形势更加变化无常或者是暂时，那么就业合同必须予以修改。

171. 法国的方式是最详尽的尝试之一，将就业合同与家庭工作关系挂钩并且加强这种关系以防止对工人进行虐待。这种管理方式认为，没有这种标准家庭工人的工作可能被是一种亲和力的工作(他们被视为是年幼孩子的父母)，无休止的工作和有限的休息机会。但是，关键是要避免发生这种形势“实际时间”仅仅是当一个家庭工人实际上是从事生产性的工作才是“实际工作时间”¹⁸。

172. 奥地利的立法具有相同的性质，但是并不十分详尽。根据家庭帮工和服务员联邦法案第 5 节的规定，住在雇主家的家庭工人应有 10 个小时的休息期，这一休息时间包括在晚上 9 点到第二天早上 6 点之间。这种规定比不住在雇主家的工人享

¹⁷Mundlak 和 Shamir, 同上。

¹⁸Blackett, 同上, 第 19 页。

有的 13 小时的情况好处少一些，但从另一方面讲，它保证在夜间重要的时段中睡眠具有明显的优势。对规定的休息期，在家庭中的幼儿 3 岁之前或者是残疾人的情况下，有所区别双方可以接受，因为他们都需要可予不断的照顾，但是又不能不为他们提供这样的服务。立法规定的十分清楚，全部的休息时段不允许进行缩短，这一立法为家庭工人做出了另外一种标准，就是说，每周工作时间的限定不得超过两周期的 18 小时，全部的休息时段根据参照期必须符合于普遍实行的标准。

173. 其它的体制通过努力，调整了这种随时到岗的时间，努力保证这种随时到岗时间是有限度的，并应得到合理的补偿。南非的部门决定第 7 号，认定在晚上 8 点至早上 6 点这个时间段是可以被认为等待工作时间。等待时间意味着要求家庭工人如有必要能够到达工作场所并且允许他休息或者睡觉，但必须在需要的时间投入工作。这种措施提供了一整套的在这种条件下保护工人的措施。第 14 条阐明了雇主仅能要求或者允许一个家庭工人须做好投入工作的准备，如果以书面形式达成协议的话。如果对每一次准备投入工作支付补贴对家庭工人为每次待岗拿到津贴作为补偿的话。很重要的一点是，雇主可能不会要求或者允许一名家庭工人随时做好投入工作的准备每个月超过 5 次以上或每年超过 50 次以上。但是，雇主是完全可以要求或者允许一个家庭工人在不得耽误的情况下去完成他应完成的工作。假如在准备时间中，其后的工作超过了 3 个小时，那么雇主必须为这名家庭工人支付他所有超时工作时间的报酬。这个报酬的比率应按照加班报酬的比率予以计算，或者用准许他休假来取代加班报酬。

工作时间

174. 家庭工人，特别是住在雇主家的工人经常需要服从工作时间的安排，这种安排将会产生损害他们福利待遇的危害。限制工作时间和提供足够的休息时间的规定对于保护工人的健康和安全是至关重要的。它保证这些工人有足够的时间与家人团聚，行使他们的责任和满足他们个人的兴趣。工作时间规定的这些因素在国际标准和绝大多数家庭劳动法机构中占有明显的成份。关于周工时方面，例如，国际劳工组织的章程和它第一个标准，1919 年(工业)工作时间公约(第 1 号公约)，将 48 小时确定为可接受的工时限制是正常的周工作小时。¹⁹在 20 世纪 30 年代的经济萧条期间，通过了一项新的关于工作时间的国际文书，1935 年 40 小时工作周公约 (47 号公约)，该公约规定了作为劳工组织的一种形象所制定的最终标准。这一标准是为人们所接受的工作小时。²⁰这两项国际劳工文书在 20 世纪法律界占主导地位，它目睹了减少合法周工作小

¹⁹ 有关工时国际劳工标准的发展，见 Jill Murray 跨国劳工规定：国际劳工组织和欧共体比较，法律国际海牙：2001。

²⁰ 40 小时工作在 20 世纪早期得到了补充，当时它表述了“社会标准，这一标准是必要的时候可以分阶段实施”，这在 1962 年通过的减少工时建议书中有表述(116 号建议书)。

时限定的这种逐渐发展的趋势，达到了每周 40 小时的标准。²¹

175. 对于那些从事夜间工作的人员的保护也是工作时间机构的一个重要方面。171 号公约第 8 条规定“对夜间工作工人以工时，报酬或类似待遇的形式进行补偿将承认夜间工作的性质”，1990 年的夜间工作建议书(第 178 号)建议，夜间工作工人的正常工作小时不应超过 8 小时，他们的工作小时一般应短于白天工作小时。国家的法律也倾向于制定硬性的限度，这种限制要比白日工作的限制更加严格。专门时间内的休息时间段也有所规定。其中之一是周休息标准，以便有同他们的家庭和朋友相聚的时间，例如从事一些宗教的活动或者休闲娱乐活动。在国际层面上，如周休息时段也在 1921 年工业企业中每周休息公约(第 14 号)和 1957 年商业和办公处所每周休息公约中有所规定，这两项公约规定在每一个 7 天时间内应有一个完整的最低为 24 小时的休息时间，一个没有约束力的标准，1957 年商业和办公处所周休息建议书(第 103 号)，建议为休息期为 36 小时。

保护家庭工人的普遍标准

176. 这一部分审议了家庭工人在多大程度上受到适用于一般的标准管理。还就 71 个国家的家庭工人的待遇问题进行了相应的比较²²。从三个方面集中论述了有关工作时间，周工作时间，夜间工作规定和周休息期。本节目的是：第一，在国家范围内以及世界范围内对家庭工人的待遇进行比较研究。第二，对家庭工人的法律待遇和一般适用于的立法标准进行了比较，希望这种方法突出反映家庭工人的情况，以及他们同主流劳动力有多大程度上的有所不同。

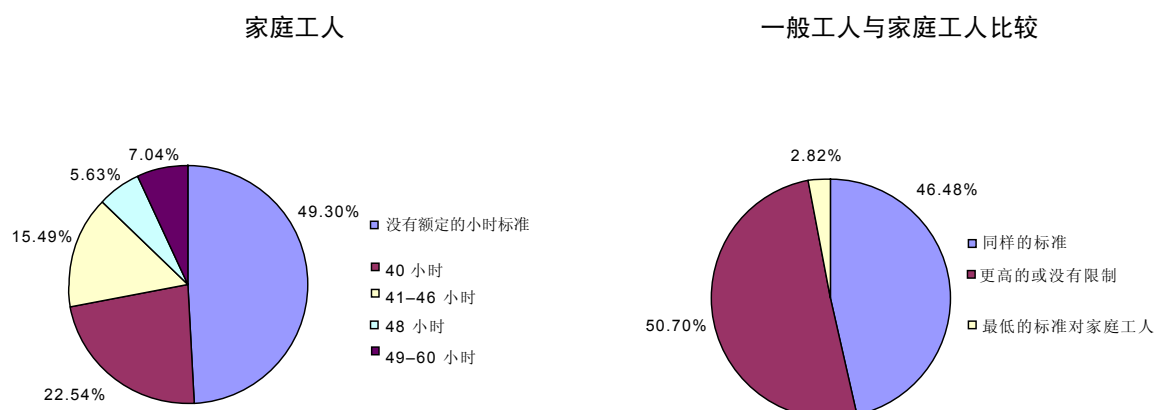
标准的小时

177. 约半数以上国家没有硬性规定家庭工人的正常小时标准。当就这一标准做了专门的规定的情况下，最突出的通用标准就是 40 小时的标准，这一标准仅在 20% 以上的国家中所采用。约 15% 的国家制定了一个中间的标准(41-47 小时)，四个国家规定了 48 小时的标准，只有五个国家具体规定超过了 48 小时。

²¹ 当前，40%以上的国家通过了 40 小时或者少于 40 小时的限制，国际劳工组织工作条件法 2006-2007，全球评论(2008 年，日内瓦，第 9 页)。

²² 阿根廷、奥地利、孟加拉国、巴巴多斯、比利时、玻利维亚、巴西、保加利亚、布基纳法索、柬埔寨、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、科特迪瓦、克罗地亚、捷克共和国、丹麦、埃及、爱沙尼亚、埃塞俄比亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、印度、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、以色列、意大利、日本、约旦、哈萨克斯坦、肯尼亚、大韩民国、拉脱维亚、黎巴嫩、马来西亚、马里、墨西哥、摩尔多瓦共和国、莫桑比克、纳米比亚、荷兰、尼加拉瓜、尼日尔、巴基斯坦、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、菲律宾、葡萄牙、罗马尼亚、俄罗斯联邦、沙特阿拉伯、塞内加尔、南非、西班牙、斯里兰卡、瑞士、坦桑尼亚(大陆)、泰国、特立尼达和多巴哥、突尼斯、土耳其、联合王国、美国、乌拉圭、越南、也门、津巴布韦。2008 年 5 月-9 月这个期间进行了一次调查。覆盖了在国家层面上通过的立法标准。

图 4.1. 在经过调查的国家中每周最高的合法工作时间(百分比)

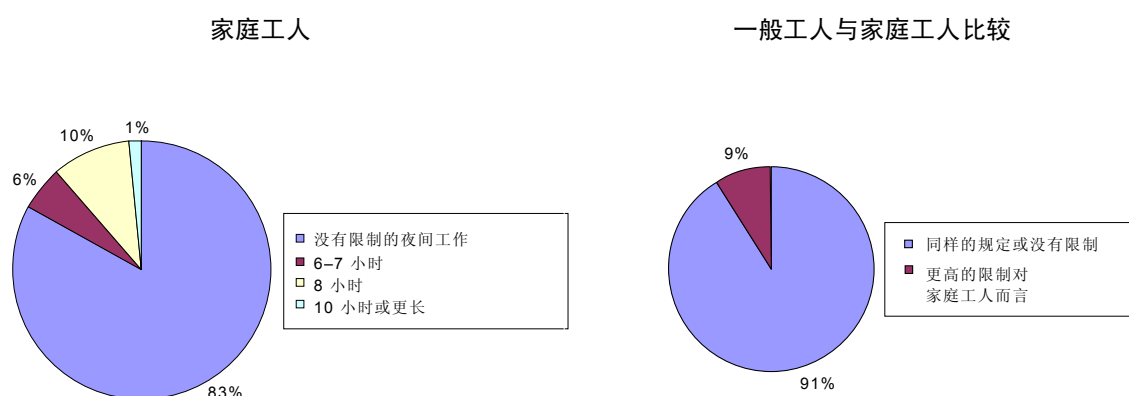


从图表 4.1.可以看出，一般适用于工时的标准与家庭工人的工时之间存在着巨大差异。在全球范围内，家庭工人受到的保护措施一般要低于一般劳动力。半数经过调查的国家允许家庭劳动力工作时间长于其他工人。仅仅超过 45%以上的国家强行规定了为所有工人适用的同样标准，而一小部分国家它们为家庭工人规定的标准要低一些或根本没有任何标准。

夜间工作

178. 关于夜间工作，在绝大多数国家对从事夜间工作家庭工人的工时同其他工人是一样的。图表 4.2.显示，相当多数的国家(83%)没有专门规定，而其余多数国家做了 8 小时的规定。

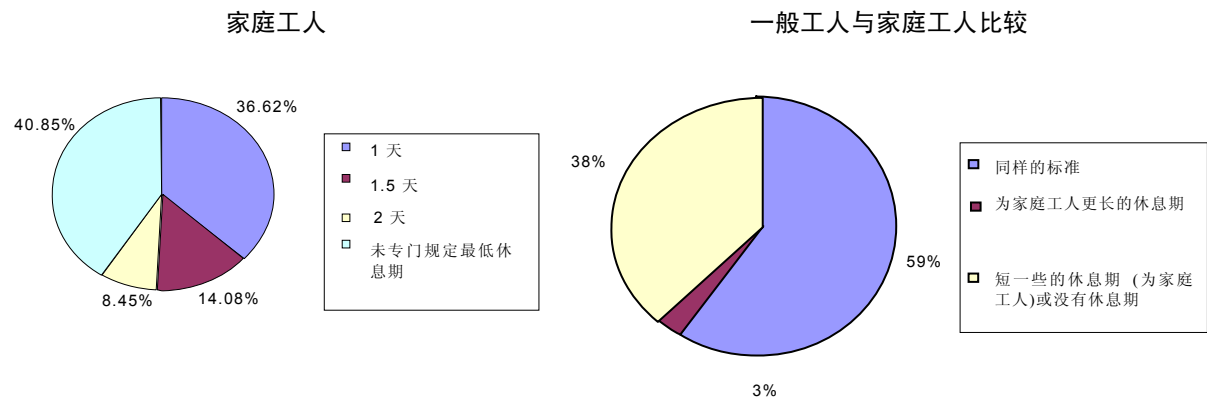
图 4.2. 在经过调查的国家中每 24 小时的最高合法夜间工时(百分比)



周休息期

179. 从图表 4.3.可以看不出，在几乎 60%以上的经过调查国家中为家庭工人规定了周休息期。最通行的做法是有规定每周休息一天，这在多于 36 以上的国家中是一条法律标准。在其它国家中，14%的国家规定每周休息 1.5 天，而 8%的国家规定了休息期为 2 天。

图 4.3. 在经过调查的国家中最低周休息期(百分比)



180. 在大多数的国家家庭工人同其他工人享有同样长的周休息期。在 38%的国家中，这些家庭工人只享有更短的休息期或者完全没有休息期。有非常少量的国家为家庭工人规定了更长一些的休息期。

181. 采取一些法律措施划定出某一个具体日期，经常是周日或是周五，把这两天作为周的休息日，是一种非常常见的办法。但是这种待遇可能不适用于家庭劳动力。在三分之二的国家中，专门规定了一天作为普遍适用的休息日，10%以上的国家并没有规定家庭工人可以享有在同一天内的周休息日。这种方法的一个可取之处就在于，它展示了一个可以满足社会期盼的一种现象，即家庭工人在某一个专门的日子里是不工作的。家庭工人也非常愿意知道，在他们邻居的家庭工人是否在休息的时间自己仍然需要在工作。在社会当中，家庭工作是非正规经济中的一部分，这种标准将可能产生重大影响。

尊重家庭工人的自治权

182. 事实上，在家庭工作的关系中存在着大量的虐待的风险这一点是有案可查的，因此需要对家庭工人的自治权做出规定，特别是移民家庭工人。例如，在印度尼西亚和科威特之间达成的谅解备忘录中规定，例如，雇主将允许家庭工人同在科威特和印度尼西亚的家庭成员和朋友互通信息和与印尼使馆通讯。备忘录 11 款 (A)(ix)进一步规定，到在某种特殊的情况下，工人将被允许去看望他们的家庭、朋友以及去印度尼西亚大使馆。这条规定本身提出，家庭工人的时间不由他们自己支配。

183. 爱尔兰的一项规定(行业准则第 1 节)虽然是一种补充，但是略有一些含糊，这一规定允许雇主将为“雇员自由处理个人的事务提供便利条件”。这种规定是非常重要的，最起码它承认了家庭工人可以拥有自己的生活。

184. 在爱尔兰，要求雇主根据行业准则 5.2.1 款的规定“尊重雇员的尊严和隐

私”，要求雇主“采取一切必要措施保护雇员在他家工作期间的尊严和隐私”。这条规定准许，就有关就业条件和待遇出据书面声明的情况下进行调查，同时在任何情况下规定这种调查必须是一种例外而必须在“雇员在场的情况下才可进行”。这种权利也是有一定限制的，雇主无权查看雇员的私人邮件或者听雇员的个人电话。

家庭工人的基本平等权利和非歧视

185. 如前所述，家庭工人易受各种形式的歧视，特别是在工作条件方面。一些法律的条文将家庭工人排除在平等的立法之外。实施公约与建议书专家委员会认为，这种例外和排除与 111 号公约相悖。在澳大利亚，一些规定既专门又全面，准许歧视家庭工人的现象存在。例如，1995 年(维多利亚州)的平等机会法案规定，允许雇主在决定在其家里提供个人的帮助和服务的机会时为谁提供这一就业的机会或者在他人的家里提供这种服务机会会有歧视的表现。

186. 在实践中，一些判定人权的立法允许有限度的例外，例如，在租用私人住所的情况下。大多数成员国并不抵制这一类的歧视现象，这种情况是指由国家机构资助提供的家庭服务。尽管经过调查的劳工组织一些成员国已采取了公共的政策，允许个人做出安排同雇用家庭工人签署个人合同。在政策上考虑推动平等是令人信服的。

187. 此外，一些成员国在它们的立法中包含了保护平等的条款，涉及性骚扰和虐待，也促进家庭工人自己从事他们的宗教活动。例如，在玻利维亚，家庭工人法第 23 条要求公共当局对家庭工人在受到雇主或他们的家庭成员的虐待、身体侵害和性污辱的可提出的控诉要求进行调查。

188. 印度尼西亚和科威特谅解备忘录第 11 款(A)(xiii)规定，雇主“应尊重家庭工人的宗教活动和传统活动”。

189. 印度尼西亚和科威特的谅解备忘录要求雇主承担责任，负责保护家庭工人的安全抵制剥削、性骚扰、精神和身体的虐待，以及拖欠工资，尽管现在还未建立国家执法机构，特别是在雇主未能履行他们的义务的情况下进行干预。12 条也规定，特别是家庭工人辞去工作主要是因为受到剥削，性骚扰，精神和身体的虐待或者拖欠工资的原因，所以雇主有责任支付遣返他们的所有费用。

190. 对平等提出质询的问题产生于强制进行检查的要求，特别是涉及怀孕检查和艾滋病毒/艾滋病的检查。实施公约与建议书专家委员会认为，怀孕检查和艾滋病毒/艾滋病检查等同于第 111 号公约中认定的歧视行为，针对移民工人，如指证工人患有艾滋病毒/艾滋病而拒绝其入院或遣返，如果这并影响其应聘进行工作，则构成不可接受的歧视。²³ 实施公约与建议书专家委员会还认为，怀孕检查也与 111 号公约相悖，一般性的检查经常写入了移民家庭工人的计划中，但他们也适用于从

²³ 国际劳工组织：移民工人，报告三(1B 部分)264-266 页((综合调查)，第 87 届国际劳工大会，1999 年，日内瓦)

当地雇用的家庭工人。这种要求是指家庭工人在上岗之前发给他们一种书面的健康状况良好的证书。²⁴ 在有些情况下，例如马来西亚和越南达成的谅解备忘录中规定，工人通过每年的体检必须获得身体状况良好的医院证明，虽然他必须支付这笔费用。

191. 在其它情况下，这种检查更多的是集中于对怀孕和艾滋病毒/艾滋病的检查。在新加坡，尽管要求雇主来支付强制性的 6 月一次的医疗体检，这种目的明确的体检可以查出那些可能患有艾滋病病毒阴性和肺病的外籍家庭工人，这些条件有时还包括了怀孕体检。人力资源部的网址指出“要求对那些有可能在新加坡生育的外籍家庭工人进行检查，因为这将违反了工作许可的有关规定”。

192. 关于艾滋病毒/艾滋病问题在一些国家通过案例法解决的。布基纳法索的一个最近的实例表明，一个被雇用的用工者承担打扫房间照顾孩子的工作，雇主要求他接受艾滋病毒/艾滋病的检查，发现他患有艾滋病病毒阳性(误诊)后来被解雇了。瓦加杜古劳动法庭认为解雇是不公正的，注意到没有一个立法和硬性规定要求上岗条件必须经过艾滋病病毒的检查。²⁵

193. 确保家庭工人与其他工人享有全面平等权利，必须制定专门规定，考虑他们特殊情况。但是，这些规定不应该造成家庭工人享有的权利比其他工人少。洪都拉斯采取了措施，履行了第 111 号公约中所载的国际义务，通过妇女机会均等法案向家庭工人提供了专门的方案。²⁶

194. 移民工人平等待遇是平等基本权利的重要组成部分，并写入 1949 年移民工人就业公约(修订)(第 97 号(第 6 条)，1975 年移民工人公约(补充规定)(第 143 号)(第 9 条、10 条和 12 条(e))。这一主张已反映在一些双边协议中，包括秘鲁共和国和阿根廷共和国之间达成的有关迁移协议的第 10 款，这一协议确保了在劳动立法实施特别是关于报酬、工作条件和社会保障方面“在双方各自的领域当中，移民应享有的待遇至少应等同于东道国其他公民所享有的待遇”。

就业终止

195. 就业终止的规定至少对于家庭工人而言同其他类型的工人是同等重要的。对大多数包括家庭工人立法的调查表明，对此问题都做了调整。特别是在金融危机期间家庭工人特别是易于受到解聘。

解雇的理由

196. 根据 1982 年终止就业公约，解雇的主要理由是：(i)终止理由充分；(ii)终止

²⁴ 巴西，修改劳动法典 442 款；哥斯达黎加 CT103 款，危地马拉劳动法典 163 款；巴拿马劳动法典 231(6)款；罗马尼亚 27 条款第 1 段)。

²⁵ 见 www.juriburkina.org/juriburkina/publication.do?publicationId=368。

²⁶ 实施公约与建议书专家委员会：直接询问洪都拉斯 111 号公约 2004 年 2002 年。

前有机会反馈；(iii)通知书；(iv)向独立机构起诉。根据第 4 条，有说服力的理由必须是“根据工作产业和服务的操作要求涉及到工人的能力或者他的表现。”尽管图表 4.3 指出，未提出一个有说服力的理由解除就业合同可能在家庭工作当中是非常普遍的，因此，在案例法当中已经做了非常重大的改革。例如，在法国，1994 年上诉厅的社会和劳动厅判定书²⁷规定劳动法典 L.122-14-3 节包括治理解雇条款以及不利于家庭工人的条款。现行的合作协议第 12 节(a)规定了终止就业的详细程序和解聘报酬。在布基纳法索 1977 年 8 月 17 日通过的第 77-311 法规的第 12 款允许实施在提出解聘通知时解除劳动合同。劳动法庭对此做出了解释，要求提出真正的和严肃的理由才能终止家庭工人和雇主之间签署的就业合同。²⁸

表 4.3. 终止就业

解雇的依据	有关家庭工人的特殊规定
未提出充分的理由解雇的权利	阿根廷(N)(S)、奥地利(N)(S)、巴巴多斯(N)(S)、 ¹ 比利时(N)、玻利维亚(S)、巴西(N)、哥伦比亚(N)、哥斯达黎加(N)(S)、德国(N)、 ² 爱尔兰(N)(S)、意大利(N)(S)、肯尼亚(N)(S)、马来西亚(N)(S)、马里(N)(S)、墨西哥(N)(S)、尼加拉瓜、尼日尔(N)(S)、巴拿马(N)(S)、巴拉圭(N)(S)、秘鲁(N)(S)、菲律宾(N)、 ³ 塞内加尔(N)(S)、南非(N)(S)、美国(联邦)(N)、 ⁴ 乌拉圭(S)、津巴布韦
有说服力的理由：	奥地利、玻利维亚、布基纳法索、哥伦比亚(N)、芬兰(N)、法国(N)(S)、危地马拉、意大利、肯尼亚、马来西亚、巴拉圭、菲律宾、葡萄牙、西班牙(N)(S)
严重失职	阿根廷(N)、玻利维亚、布基纳法索(S)、芬兰、马里(S)、秘鲁
雇主死亡	秘鲁、西班牙
由于经济、技术、结构或其它理由终止就业	葡萄牙(N)
雇员患病	比利时、 ⁵ 智利、 ⁶ 法国(N)(S)、危地马拉、 ⁷ 巴拿马 ⁸ 、西班牙
没有就终止就业的一般规定	
N：要求提出通知 S：支付解聘费 ¹ 家庭工人被明确的包含在解聘费支付法案。终止就业合同的理由可以是任意的除非在就业合同中明确的确定。 ² 只有在集体协议中成为一方的家庭工人才能有权能够要求接到就业解雇的通知。 ³ 在就业合同不确定的情况下需要提出通知。在就业合同是固定的情况下终止就业合同必须有正当的理由(劳动法典 149 条款)。 ⁴ 终止就业合同的通知只要求发给外籍的住在雇主家的家庭工人(20 CFR 656.19(b)(2)(vii)，否则美国联邦劳动法并不能够解决任何类别工人的就业终止问题。 ⁵ 当一名雇员不能连续工作 6 个月以上主要是因为患病或者事故，那么他的合同可	

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

²⁸ 比如：Madame Z. M. Madame D. T. 布基纳法索瓦加杜古劳动法庭 2001 年 11 月 27 日第 165 号决议。

解雇的依据	有关家庭工人的特殊规定
以被终止，但必须支付解聘费(116 节 1978 年 7 月 3 日)。⁶ 当一名雇员患有传染病时，他可以被解聘不需要事先通知也不需要向他支付解聘费。当一名雇员生病那么如果他为雇主至少工作 6 个月以上，必须保留他的工作岗位，期间不拿任何报酬。如果他为雇主工作时间超过 6 个月以上，但少于 1 年，那么他可以保留工作岗位 15 天之内不拿任何薪水，如果他为雇主工作的时间超过 1 年以上，那么他可以保留工作岗位不拿薪水达 30 天。⁷ 当一名雇员患有传染病，他可以不得到任何通知或解聘费就被解雇，除非他所患有的疾病是由雇主或者雇主家的其他成员传染的情况除外劳动法典 165(a)节。在这种情况下，这名工人有权享有他的工资直到他完全康复为止劳动法典 165(d)节。雇主必须承担所有的医疗费用履行他的职责劳动法典 165(d)节。当任何雇员生病或者不能够进行工作超过一周以上，他可以被解雇但必须支付解聘费。⁸ 假如所患疾病是传染性的，无须提出通知或支付解聘费，除非所患疾病是由雇主传染所致劳动法典 231(6)节。在这种情况下，雇员有权享有在康复期间前三个月的工资。当患有疾病工人无法进行工作的这种情况，工人可以被解雇但在不能从事工作四周之后支付给他解聘费劳动法典 231(7)节。	

通知期限

- 197.** 第 158 号公约第 11 条包括了这一原则，将被终止的工人有权享有一个合理的通知期限或者以补偿来代替这个通知期限，除非这个工人由于严重的行为而受到法律制裁。“这种违规行为规定了要求雇主在雇员接到通知期仍让其继续就业是没有道理的”。
- 198.** 大多数经过调查的立法规定了终止就业前发出通知，几乎很少的一些立法规定预测到，那些家庭工人在被终止就业合同之后所受到的影响，这些工人的住房是和就业联系在一起的。这个问题对移民家庭工人来讲是非常的敏感的，他们或许会失去居住地位。
- 199.** 尽管在巴西家庭工人在被解雇前享有一个月的通知期，大多数成员国采取这种通知期的办法，通知期的长短根据家庭工人就业年限的长短而有所不同，例如，在法国集体协议第 12 款(a)(2)规定，如果一个人在为同一个雇主连续工作不到 6 个月的时间，那么他就有权享有一周的通知期，如果家庭工人在为同一个雇主连续工作 6 个月到 2 年之间，那么他就享有一个月的通知期，如果一个工人为同一个雇主连续工作超过 2 年以上，那么他就享有两个月的通知期。以报酬代替通知期是允许的，法国集体协议第 13 条也预见到，如果发生雇主死亡这个合同自动终止，但雇员保留享有工资、通知期和终止合同的报酬以及任何假期的报酬的权利。
- 200.** 在南非，部门决定 7 的 24 节规定，如果一个家庭工人被雇用了 6 个月或者少于 6 个月，他将享有一周的通知期，如果他被雇用工作超过 6 个月，他享有四周的通知期。这项为家庭工人专门制定的规定要比其他类型的工人更具有保护性，其他的工人在为同一个雇主工作或服务超过一年以上，他将享有四周的通知期。一旦劳资双方同意达成一个更长的通知期，那么这项协议或许不要求或不允许一名家庭工

人提出的通知期长于雇主提出的通知期。解聘费的支付是按照连续工作每年一周的报酬水平支付的，尽管家庭工人也许会失掉他应享有的解聘费的权利，如果这名家庭工人“无理拒绝这名雇主或者其他雇主为他提供的就业机会”(27 节)。家庭工人有权获取服务证书。

201. 马里是另一个可进行比较的例子，根据家庭人员就业工作条件的集体协议第 30 节的规定，雇员可以得到一周的通知期，但是他必须为同一个雇主工作甚少 6 个月，如一名雇员在为同一个雇主工作或者服务从 6 个月到一年之间，那么他可以享有 15 天的通知期。根据第 35 节的规定，一名雇员他工作超过一年以上有权享有解聘津贴。第 30 节款认可一名雇员在拿到或者收到终止就业合同的通知之后，每天可以有两个小时的时间用于去寻找新的工作，这并不包括在他的正常休假期，工资照付，根据这名工人的要求，所使用的时间可以放在休假期结束时一起来计算。此外，第 33 节规定，如果雇主终止了就业合同，如果他的雇员找到了新的工作，那么他可以通知雇主并在通知期结束中尽快离开工作岗位而不受任何处罚。

202. 其他国家包括意大利也有一些实例，在意大利，根据 2007 年 2 月 13 日达成的全国集体协议第 38 条和法案 339/58 对终止就业合同规定了通知期的条件，通知期的长短取决于工作时间、工龄和哪种类型的工人。在爱尔兰，根据 1973 年就业待遇和最低通知期法案的规定，雇员的一般条件同样适用于家庭工人。通知期从一名雇员连续工作不到两年可享有一周的通知期到一名雇员连续工作服务 15 年或者更长，享有 8 周而不同。

住在雇主家的家庭工人通知期条件

203. 通知或以支付报酬代替通知并不足以保护家庭工人，他们在移入一个国家后因就业终止而失去移民地位。特别是家庭工人将冒着离开经常虐待他们雇主而被驱除这个国家的风险，就终沦为强迫劳动的境地。一个住在雇主家的家庭工人做出了不轨行为之后而遭解雇，他要求一个比许多其他类型工人更大的通知期，是无可非议的。

204. 绝大多数的成员国并没有预测到这种偶然的事件。但南非的立法明确了这一条件，根据这个条件一名雇主被要求向家庭工人提供住宿时间为一个月或者更长一些，“直至就业合同从法律上终止”。家庭工人能做出决定，仍然居住在雇主提供的住所中，但根据惯常做法，他必须支付住宿费用。

205. 另外一种解决这个问题的方法，是允许雇主在通知期，在工作时间内自由支配时间中寻找新的就业。在塞内加尔，1968 年 1 月 23 日部门颁布的第 974 号法规规定，家庭工人和其他工人在工作时间期间每天可以有 2 个小时，寻找新的工作它并不包括用餐时间。如果雇员和雇主彼此不能达成一致意见，那么各自可以自选时间，由雇员选择一天再由雇主选择一天。在法国，根据集体协议第 12 款(4)的规定，利用空闲时间寻找新的工作，雇员如果具有两年以上的工龄，那么他可在 6 个工作日中平均每天两个小时用于寻找新的工作，如果一个雇员工龄超过两年以上那么他可以在每 10 个工作日的每天用 2 个小时寻找工作。假如雇员找到了工作，他无需等待整个通知期结束之后才能去上任新的工作岗位。这种办法不限制住在雇主

家的家庭工人，但集体协议没有提到支付费用取代通知期的问题。

职业发展

206. 如果家庭工作仅仅被看作是一个临时性的低收入和自我奉献就业岗位，那么职业发展就成为这个问题的重点，第一步是获得社会地位，然后进入就业领域。在过去，经常认为在一个相对更富有的家庭中生活居住可以使家庭工人有这样的机会来获取某种技能，的确有些雇主鼓励家庭工人学艺。然而，一个反映在国家政策和立法中的更现代职业发展方法是承认家庭工作有技术含量，并为家庭工人通过开展基础文化技能和职业培训提供一个更阳光的未来(见第九章)。

207. 在一些经过调查国家的立法中，包括玻利维亚，爱尔兰，墨西哥和秘鲁，为家庭工人提供了参加基本文化培训或者职业发展课程的权利，尽管在有些情况下，参加这种学习的时间不得占用工作日。巴拉圭提供参加夜校的权利。日内瓦标准合同的第 10 款要求，雇主在考虑自身的利益同时允许一个家庭工人去上课学习并且对工作时间的安排采取灵活的办法，为工人学习提供便利条件。意大利集体协议第 9 款，为 12 个月以上工龄的固定合同职员提供了 40 小时带薪培训的待遇，以及享有根据集体协议 3.4.4 条款所认可的学习权利。

208. 除立法以外，一些国际劳工组织的成员国开展了能力建设和其它职业发展活动，例如，秘鲁为家庭工人培养能力建设提供信息。自 2005 年以来，巴西实行了三级政府计划，主要集中在社会和专业技能方面的培训提高家庭工人教育水平，加强家庭工人的组织能力，将人权、健康，反抗对女性暴力和童工家庭劳动纳入公共政策范围。政府的这一计划在第一阶段是作为一种试点项目实施的(教育部分)，这种计划是在巴西 7 个重点省地区实施的，得到了工人协会基金的支持并与教育部的合作。主要目标之一就是让他们通过家庭工人工作经验或者通过学历计划来调动所有知识。

209. 在南非，2008 年开展了一项大规模的培训项目，题目是家庭工人技能发展项目。这一项目是由劳动国家技能基金部门所资助的，项目的主要目标是在 3 年之内在全国培训出 27,000 名家庭工人。这项培训计划由服务部门教育和培训机构监督管理的。这一机构还建立了一个专门为家庭服务的机构，该机构设置在东部的伊丽莎白港，培训者可以拿到正式承认他们技能水平的证书。这个项目是涉及家庭工人一整套法律法规的一部分，包括成人基础教育和培训法，2000 年第 52 号，高等教育培训法案，1998 年第 98 号和技能发展法案，1998 年第 97 号。²⁹

²⁹ 见 http://www.servieseta.org.za/DOCUMENTS/DOCUMENT/28_06_2002/文件：2002年6月28日，家庭工人项目背景BAGROUND_INFO_DOMESTIC_WORKERS_PROJECT.HTML。

第五章

有关社会保护的法律和惯例

210. 社会保护包括范围广泛的集体保护和保险机制，而在历史上，家庭工人从历史上被排除在外。本章论述了职业安全和卫生覆盖面、工作场所赔偿和类似的生命和事故保险方案，以及享有一般卫生医疗、退休养恤金和失业保险方案。它继续讨论了为家庭工人提供职业安全和卫生保护的挑战，并比较详细的论述了妊娠和产假保护，这对于女性占主导地位的职业类别来说是尤为相关的。

社会保障覆盖面

表 5.1 家庭工人在择定年份向社会保障缴费的百分比

	1990			2003*		
	总数	男子	妇女	总数	男子	妇女
拉丁美洲	17.6	35.5	16.6	23.3	33.6	22.8
阿根廷	7.8	25.5	6.8	4.0	29.3	3.5
玻利维亚	—	—	—	5.5	8.1	5.4
巴西	24.9	44.0	24.1	29.7	40.4	29.1
智利	51.7	66.7	51.4	53.8	52.1	57.4
哥伦比亚	12.5	51.3	10.8	24.0	40.9	23.3
哥斯达黎加	40.0	59.5	39.3	35.7	41.8	35.2
厄瓜多尔	17.8	20.8	17.5	11.3	8.3	11.5
墨西哥	4.2	20.7	2.5	9.2	18.7	7.9
尼加拉瓜	—	—	—	3.8	9.5	2.9
巴拿马	—	—	—	31.5	38.9	30.6
巴拉圭	—	—	—	20.5	6.8	21.2
秘鲁	17.3	31.3	16.3	20.5	6.8	21.2
乌拉圭	44.8	42.1	44.8	97.9	99.4	97.8
玻利瓦尔共和国	—	—	—	23.4	49.3	22.4

* 玻利维亚 - 2002 年, 智利 - 2000 年。

资料来源：2004 年劳工全貌，国际劳工组织，OIT，8-A。

211. 有关家庭工人享有社会保障的数据是残缺不全的。然而，最近国际劳工组织在拉丁美洲进行的一项调查发现，2003 年有 23% 的家庭工人向一个社会保障方案交保费——占妇女的 23% 和男人的 34% (见表 5.1)。2003 年男性家庭工人社会保障的覆盖面继续高于女性家庭工人的覆盖面。自 1990 年以来享有社会保障权利的女性家庭工人的份额增加了 6 个百分点，而男子的份额在同期减少了两个百分点。

212. 家庭工作的职业化，以及以女性为户主家庭比例的日益增加，是导致女性家庭工人更大程度的社会保障覆盖面的因素之一。¹ 在其它地区，形势远非乐观。问题有时存在于法定权利和实际作法之间的不一致。例如，在巴林，家庭工人享有在离其工作场所最近的卫生中心就医的权利，医疗服务对国民是免费的，而非国民仅缴纳象征性的 2.6 美元。然而，作为国际劳工组织在巴林进行的案例调查的一部分，约谈的大多数家庭工人并未得到他们所需的卫生医疗服务。²

213. 表 5.2 提供了社会保障制度的概观，明确将家庭工人包括进社会保障立法。在一般社会福利制度提供普遍、平等享有的权利，特别是卫生医疗或以年龄为基础的养老金是社会平均享有权利情况下，这类低收入者更易于享有这些待遇。一个重要的告诫是，根据一般国家卫生医疗方案，当它们确实存在时，可能并不自动覆盖到移民家庭工人。近期的一个例子是新加坡，该国的人力部自 2008 年 1 月 1 日起撤消了对所有外籍工人的医院补贴，并对外籍家庭工人实行了一种强制性的医疗保险要求，包括医院帐单基本保险额，外籍劳工雇佣法案第 1 明细表的第四节中规定了最低保险额。此外，作为更广泛的工伤赔偿审议的组成部分，以及为对终身残疾的情况提供生计，人力部自 2008 年 7 月 1 日起提高了外籍家庭工人人身事故保险的最低保险额，从 1 万美元增加到 4 万美元。人力部还要求家庭工人参加一个四个小时的安全意识培训班，向他们传递有关家庭安全的基本信息，包括有关外籍家庭工人的法定权利和义务的讨论。³

¹ J.Rodgers:op.cit。

² 国际劳工组织：性别和阿拉伯国家中的移民：家庭工人的情况，(2004 年，6 月，贝鲁特，第 32 页)。

³ 参见网址：<http://www.mom.gov.sg>。

表 5.2. 家庭工人在择定国家受按类别以及区域和国别划分的社会保障立法保护的明晰覆盖面⁴

区 域	社会保障的类别				
	职业安全 and 卫生	工人的工伤赔偿	一般卫生医疗	退休金	失业保险
工业化国家	芬兰, 葡萄牙	奥地利 ¹ 比利时 ² 加拿大, ³ 丹麦, 法国, 德国, ⁴ 意大利, 葡萄牙, 西班牙, 瑞士(日内瓦州) ⁵ , 美国(加利福尼亚和纽约) ⁶	比利时, 法国, 德国, ⁷ 希腊, ⁸ 意大利, 荷兰, ⁹ 葡萄牙, 西班牙, 瑞士(日内瓦州) ¹⁰	比利时, 法国, 德国, ¹¹ 希腊, ¹² 意大利, 葡萄牙, 西班牙, 瑞士(日内瓦) ¹³	比利时, 法国 德国, 意大利, 葡萄牙, 西班牙, 瑞士(日内瓦) ¹⁴
中欧和东欧	俄罗斯联邦 ¹⁵	俄罗斯联邦 ¹⁶	俄罗斯联邦 ¹⁷	俄罗斯联邦 ¹⁸	俄罗斯联邦 ¹⁹
亚 洲		柬埔寨 ²⁰ , 菲律宾, ²¹ 越南 ²²	巴基斯坦, ²³ 菲律宾, ²⁴ 越南 ²⁵	菲律宾, ²⁶ 越南 ²⁷	
拉丁美洲	墨西哥	阿根廷, 智利、哥伦比亚, 墨西哥, ²⁸ 尼加拉瓜	阿根廷, ²⁹ 玻利维亚, ³⁰ 巴西, 哥伦比亚, ³¹ 尼加拉瓜, ³² 巴拿马 ³³ 巴拉圭, ³⁴ 乌拉圭	阿根廷, 巴西, 巴拿马, ³⁵ 秘鲁 ³⁶	巴西 ³⁷ 乌拉圭
加勒比地区		特立尼达和多巴哥 ³⁸	特立尼达和多巴哥 ³⁹	特立尼达和多巴哥 ⁴⁰	
中东				埃及	
非洲	南非	马里, ⁴¹ 塞内加尔, 突尼斯	马里, 南非, ⁴² 突尼斯, 津巴布韦 ⁴³	马里, 塞内加	南非

¹ 在奥地利, 一般社会保障机制适用于所有收入者和薪给雇员, 而且也普遍的适用于家庭工人但不明确。然而, 每月收入 低于 478.10 欧元这一低于边缘收入门槛的私人家庭中的非全日制工人。由于不符合条件而被排除在外。在此种情况下, 可适用于服务支票法案。服务支票的支付仅包括针对工伤和职业病的保险(服务支票法案的第 4 节, 第 3 段和第 3 号一般社会保险法案的第 7 节)。只有在针对工伤和职业病的保险的情况下保险额才是强制性的。

² 根据 1978 年 7 月 3 日法案的第 112 节, 在由于职业病或工伤造成的丧失能力的情况下, 家庭工人的雇主必须支付 7 天的百分之百的工资。7 天之后, 该名工人将由保险机构支付所花费的费用, 这一点是强制性的。在丧失能力 30 天后, 雇员直接从保险机构那里领取津贴。

⁴ 这种情况包括针对明确覆盖家庭工人一般社会保险立法的管理社会保障的特别立法, 或是包含有关社会保障条款的有关家庭工作立法。这一研究还考虑到了集体协议中所包含的社会保障条款(法国和意大利), 或是管理家庭工作的标准合同(瑞士)。研究是从 2008 年 5 月到 9 月进行的, 涉及下列国家的立法标准: 阿根廷、澳大利亚、奥地利、孟加拉国、巴巴多斯、比利时、玻利维亚、巴西、保加利亚、布基纳法索、柬埔寨、加拿大(联邦立法和不列颠哥伦比亚、马尼托巴、安大略和魁北克的省级立法也是这一研究的主题)、中国、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、科特迪瓦、克罗地亚、捷克共和国、丹麦、埃及、爱沙尼亚、埃塞俄比亚、芬兰、法国、德国、希腊、危地马拉、香港(中国)、印度、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、以色列、意大利、日本、约旦、哈萨克斯坦、肯尼亚、大韩民国、拉脱维亚、黎巴嫩、马来西亚、马里、墨西哥、摩尔多瓦共和国、莫桑比克、纳米比亚、荷兰、尼加拉瓜、尼日尔、巴基斯坦、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、菲律宾、葡萄牙、罗马尼亚、俄罗斯联邦、沙特阿拉伯、塞内加尔、南非、西班牙、斯里兰卡、瑞士、坦桑尼亚联合共和国、泰国、特立尼达和多巴哥、突尼斯、土耳其、联合王国、美国(联邦立法和加利福尼亚、佛罗里达、俄勒冈和纽约州的州立法也是这一研究的主题)、乌拉圭、越南、也门、津巴布韦。

区 域	社会保障的类别				
	职业安全和卫生	工人的工伤赔偿	一般卫生医疗	退休金	失业保险
	³ 家庭工人的工伤津贴是在省一级加以管理的。在不列颠哥伦比亚(没有限制)、马尼托巴和安大略, 关于工人赔偿的立法明确地包括家庭工人。 ⁴ 一般方案明确的适用于家庭工人。除有关“边缘雇佣”的一般规则外, 这种情况得到了证实。被排除在外的雇员每月的收入不足 400 欧元(见 Nr 1 Sozialgesetzbuch SGB IV 文件的第 8 节, 第 1 段)。对那些工人来说, 雇主仅需支付医疗(13%)和老年保险(15%, SGB VI 文件的第 249 b 节)和 2% 的税。条件是此类工人 在一个私人家庭中受雇从事家庭服务。雇主向“临工中心”缴纳的老龄和卫生保险费用进一步减少到了 5%, 外加 2% 的税(SGB VI 文件的第 168 节第 1.1 c 172 段和第 3 段 3 a)和事故保险。事故保险由雇主支付。 ⁵ 专门包括仅适用于日内瓦州: 家庭工人标准合同的第 20 节规定, 雇主需履行有关老年和遗属养老金、伤残保险、丧失收入、失业保障、专业责任、家庭安排和生育保险方面的法律条款。 ⁶ 虽然加利福尼亚州的家庭工人由工人赔偿和保险法所覆盖, 但在联邦层面无有关家庭工人的赔偿计划。不管怎样, 家庭工人的雇主被排除在规定对“未能确保对此类雇员支付赔偿”的惩处条款之外。在纽约州, 每周受同一雇主雇佣 40 个小时或以上的家庭工人(包括全日制婴儿照看者、陪伴者和住在雇主家中的女佣)由纽约州工人赔偿保险政策的覆盖。 ⁷ 见注释 9。关于边缘性受雇的人员, 医疗保险缴费未规定对此类雇员疾病津贴的权利。只有法定或私营保险才授予津贴。 ⁸ 据推测: 根据 NATLEX 数据库, 1994 年的第 No. 387 法案将家庭工人结合进一种单一的社会保障类别。该法案仅适用于希腊。 ⁹ 作为一个一般规则, 生病的工人有权在 104 周期间享有其最后工资的 70%(在前 52 周期间, 至少享有法定最低工资)。作为这一规则的例外, 那些在其雇主的家中每周从事不足 3 天家庭或个人服务的工人仅有权享有最多 6 周的带薪病假(民法典的第 629 节, 第 2 段)。此外, 家庭服务规则规定, 为一名雇主工作的雇员假如每周仅从事 3 天的家庭或个人服务, 则无须纳税(WL - Wet op de loonbelasting 文件的第 5 节)和由社会保障(例如, 参见 ZW - Ziektewet 文件的第 6 节)。该规则包含, 否则家庭的主人可能会从事的任何工作(遛狗、照看婴儿、家庭帮手、花园工作、维护、照看、采购)。必须支付疾病费用和节假日补助。然而, 雇员可支付其自己的医疗保险以及所得税。 ¹⁰ 私人卫生医疗保险对居住在瑞士的所有人来说都是强制性的。日内瓦州有关家庭工人的标准合同的第 20 条规定: 雇主应监督其雇员加入了医疗保险(第 20(1)节, 缔约双方可放弃这一条款)。当劳动关系的期限超过三个月时, 由于疾病或生育而无法工作的工人在规定的时间阶段不丧失支付薪金的权利(第 20(2)节, 只有在有利于雇员的情况下才可放弃)。尽管当地/他支付保险费的 50%时可解除第 20(2)节中规定的支付医疗保险的一名雇主在 720 天期间支付工资 80%的损失赔偿的义务(第 20(3)节, 可由缔约双方解除)。 ¹¹ 见注释 9。 ¹² 见注释 13。 ¹³ 见注释 15。 ¹⁴ 见注释 15。 ¹⁵ 根据“雇主—自然人”的定义, 劳工法典明确地包括雇用家庭工人的任何人。根据劳工法典第 303 节, 第 8 段, 一名雇主有义务支付保险缴费和其它程序中的支付, 其数额由联邦法律决定。社会保障制度提供卫生和医疗、生育保护、老年养老金、残疾养老金、工伤津贴和失业保护。关于职业安全和卫生条款, 根据劳工法典的第 212 节第 1 款, 雇主需确保雇员的安全条件和保护。因此, 家庭工人被社会保险制度, 特别是被职业安全和卫生规定明确地包括进来。 ¹⁶ 见注释 20。 ¹⁷ 见注释 20。				

区 域	社会保障的类别				
	职业安全 and 卫生	工人的工伤赔偿	一般卫生医疗	退休金	失业保险
¹⁸	见注释 20。				
¹⁹	见注释 20。				
²⁰	劳工法典的第 11 章，第 249 节规定，业主对涉及其家庭工人的与工作有关的所有事故负有责任。				
²¹	包括由一名外国雇主为在国外就业而招聘的家庭雇员和菲律宾人。需要缴费的最高月收入为 1,000 比索。				
²²	社会政策行政管理，政策办公室，研究办公室，评估和统计资料及国际社会保障协会，全世界的社会保障计划：亚洲和太平洋，2006 年 9。网址为： www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2006-2007/asia/index.html 。				
²³	仅在省一级(巴基斯坦西部)生效和针对全日制家庭工人。雇主应支付全日制家庭工人的医疗费用(家庭工人不享有以雇主和工人缴费为基础的为其它工人保障的待遇社会保障制度)。				
²⁴	只有月收入至少 1,000 比索的家庭工人才被包括进来。				
²⁵	见注释 27。				
²⁶	见注释 29。				
²⁷	见注释 27。				
²⁸	有关工伤和职业病的强制性社会保障方案不包括家庭工人，因为他们可能仅在自愿的基础上参加该方案。然而，在缺乏社会保障覆盖的情况下，雇主负有提供工伤赔偿的责任(社会保障法案的第 53 节和劳工法典的第 472 节；后者明确适用于诸如家庭工作一类的特殊劳动形式)。				
²⁹	仅包括每周为同一雇主至少工作 6 个小时的家庭工人。				
³⁰	除了根据国家卫生基金对家庭工人进行注册的义务外，有关家庭工人的立法规定：雇主有义务向家庭工人提供急救和送往一个卫生中心。假如该工人不受国家卫生基金的覆盖，则雇主应支付该工人的医疗费用(第 21(d)节)。				
³¹	具有某些限制。.				
³²	每周为同一雇主工作不到 3 天的家庭工人被排除在外。				
³³	仅包括居住在首都的那些家庭工人。				
³⁴	针对每天工作最多 4 个小时的家庭工人。				
³⁵	见注释 37。				
³⁶	家庭工人的老年养恤金受一般社会保障立法和特别立法和管理。				
³⁷	具有限制并仅适用于没有合理原因的解雇情况。				
³⁸	然而，仅雇用家庭工人的一名雇主可以不登记(国家保险法案的第 29(1)节，经 2004 年修订的第 32:01 章)。此外，每周收入不到 100 美元的雇员可以不登记(2004 年 3 月 1 日或之后加入该制度的人员，第 29(2)节)。				
³⁹	见注释 43。				
⁴⁰	见注释 43。				
⁴¹	1999 年的社会保障法典专门提到了家庭工人，因为该法典的第 190 节规定：家庭工人的缴费按有效工资计算。				
⁴²	假如他们每月工作超过 24 小时，假如他们失业或假如他们的收入减少不超过其正常工资的三分之一，则家庭工人有权享有疾病津贴(2001 年第 No.63 号失业保障法案，2003 年经 No. 32 号失业保障修订法案修订)。他们亦有权享有由雇主支付的病假报酬(根据 1997 年基本雇佣条件法案，(2002 年 8 月 15 日)部门决定 7：家庭工人)。				
⁴³	在津巴布韦，没有规定强制性的现金津贴。1992 年劳动关系(家庭工人)雇佣规则规定由雇主支付家庭工人的带薪病假。.				

移民家庭工人的社会保障保护：输出国的作用

214. 移民输出国在社会保障保护方面的作用需要强调。一些国家在双边协议条款范围内谈判了社会保障保护。例如，2003 年 11 月 14 日马来西亚与越南之间签订的有关工人招聘的谅解备忘录规定，雇主须按 1952 年工人赔偿法案为每名工人提供保护。

215. 在菲律宾，海外工人福利管理局(OWWA)为包括家庭工人在内的该国在全世界的 380 万移民工人提供范围广泛的社会服务。1995 年移民工人法案的第 15 节规定设立了一个由海外工人福利管理局管理和监督的紧急遣返基金，该基金在战争、传染病、天灾或灾难的情况下负责工人的遣返，尽管该基金保留这一原则，即费用必须由责任人或机构偿还。海外工人福利管理局备付了 1,000 万美元，与国际移民组织(IOM)合作，于 2006 年 7 月和 10 月之间，从黎巴嫩撤出并遣返了约 6,300 名工人，其中国际移民组织遣返了约 67% 的菲律宾人。海外工人福利管理局的进一步帮助包括危难工人咨询、律师的专职助手服务和低调的外交举措。它为在国外就业期间遭受工伤、疾病或残疾的人员提供生命和人身事故保险以及现金津贴，尽管报道的数额仅从 2,000 比索(40 美元)到 5 万比索(1000 美元)，或在终身残疾的情况下可达到 10 万比索(2,000 美元)。2006 年只有 1,500 名海外工人享受了津贴，高于 2002 年的 600 人。海外工人福利管理局于 2003 年采取了一些措施，以使菲律宾医疗保险公司做出一些医疗保险安排。⁵

促进家庭工人的职业安全和卫生保护

216. 在经调查的大多数国际劳工组织成员国中，家庭工人不受职业安全和卫生立法的保护。由于家庭工作是与一个家庭的正常活动联系在一起的，倾向于被错误的认为是安全和没有威胁的。⁶但它实际上包含有众多严重的风险，如于长时间工作造成疲劳的增加。家庭工作趋于大量的重复、弯腰和伸手、提举重物、高温(做饭、运烫)、尖锐物体(刀具)、使用可能有毒的清洁产品和长时间的接触粉尘。由于他们缺乏对当地产品的了解和不掌握当地语言，移民家庭工人当中发生此类危险的可能性更高。⁷由于夜间照看小孩的工人接触阳光不够和可能由食物不足引起的营养问题也时有报道。⁸在萨尔瓦多和巴西，最近在 1,650 名妇女当中进行的非致命性工伤调查发现，家庭工人和其它职业中的工人之间的统计资料存在着显著的区别。据报告家庭工人的非致命工伤的年发生率为 7.3%，相比之下，一般工作人口的这一比率为 5%。半数受伤者未导致长期丧失能力，但所调查的家庭工人的 38.1%，报告有两周时间无法工作。这表明需要一个有关家庭工人的职业安全和卫生的公共政策。⁹

217. 尽管家庭工人面临的危险有时类似于在家庭以外的机构中那些从事清洁，做饭和护理工人遇到的风险，但由于他们在其工作中无法依赖于工人同事的意见和帮助，事实上家庭护理工人可能处于更不利的地位。¹⁰

⁵ D.R.Agunias 和 N.G.Ruiz, 保护海外工人：菲律宾的经验教训和告诫(移民政策研究所，2007 年 9 月)，第 15、17 和 20 页。

⁶ P.R.Smith, “家中的老年人和护理：21 世纪付酬家务的管理”，载于爱荷华州法律周刊，2007 年第 92 期，第 1835-1900 页。

⁷ S.Al-Najjar: 巴林的妇女移民家庭工人，国际移民文件第 47 号(国际劳工组织，2002 年 6 月，日内瓦)。

⁸ 人权观察：好像我不是一个人：沙特阿拉伯针对亚洲移民工人的虐待行为(2008 年 7 月，纽约)，第 66 页。

⁹ Vilma S Santana et al: “Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais/Housemaids and non-fatal occupational injuries”, 载于《Saúde Pública》，2003 年 2 月第 1-12 页。

¹⁰ Smith,同上第 1884 页。

218. 除了他们被排除在大多数职业安全和卫生立法范围以外，象独立承包人那样，家庭工人很少能够在任何程度上就对如何履行其任务、使用什么工具、他们的工时以及他们自身的安全把握自己¹¹。

219. 自 1996 年家庭工作公约(第 177 号)于 10 年前被通过以来，对与家庭工作联系在一起的职业安全和卫生危害的认识，以及对管理机制和适用安全与卫生措施的需要的认识得到了加强。国际劳工组织在这一进程中发挥了一种重要的作用。¹²然而，只要家庭不被认为是工作场所，则管理家庭工人的职业安全和卫生是不可能的。如同 2003 年 4 月 3 日玻利维亚家庭工人法案的例子那样，对这一问题的一个通常反应始终是要求雇主保护家庭工人的生命与安全。越南制定了类似的规定，该国劳工法典的第 139 节要求雇主尊重家庭工人的面子和尊严，该法典指出，假如一名家庭工人生病或发生事故，则其雇主将负有责任。

220. 然而，简单的声明雇主具有义务而不提供使其具有意义的规则框架可能无助于双方开展有意义的事事故预防。前面提及的选择之一是制定一种家庭访问制度，以确定可能会造成严重人身伤害的职业危害，在一个家庭中安置家庭工人取决于消除这些危害，以及雇主对确保其家中的安全具有普遍义务。在服务对象是老年公民或残疾人，其家庭费用由国家支出或补贴，以及他们自己并不是有消除潜在危害的必要资源，同时，此额外支助措施可能是必要的。¹³

221. 另外一个重要条件是，要求雇主确保家庭工人得到足够的培训。许多移民方案涉及到培训问题，尽管培训的质量可能存在巨大的差别。对国际劳工组织的技术合作来说，这可能是一个特别重要的领域。

生育保护和承认家庭工人自己的家庭责任

222. 家庭工人在保证自身的安全和健康的妊娠与分娩、产假时的替代收入以及重返工作岗位的权利方面仅享有的措施和保护十分有限。尽管许多国家的法律和合同规定了生育保护权利(见表 5.3),但妊娠往往导致工人的被解雇。例如，在墨西哥，家庭工作中由于妊娠而被解雇的现象似乎比在其它职业中更为常见。在某些情况下，立法可能允许或便于此类解雇。当实施公约与建议书专家委员会寻求确保意大利为女工提供防止解雇保护的现行立法条款亦适用于家庭工人时，见(第二章)专门关注这一点。关于移民家庭工人，一些接受国的法律或法规允许解雇和 / 或遣返已怀孕的家庭工人。

223. 表 5.3 列举了经调查的国家准许家庭工人享有产假权利的一般或专门立法。尽管玻利维亚为家庭工人提供了比其它类别工人更为优惠的专门规定，但大多数成员国将家庭工人列入一般方案。大多数区域的情况大同小异。也就是说，少数成员国仍明确将女性占主导地位的这一职业类别排除在其立法之外。

¹¹ C.A. Castro: “死于工作：职业安全与卫生法案将家庭工人的卫生和安全标准排除在外”，载于《现代美洲》，2008 年 4 月。

¹² T.Kawakami et al, 安全家庭的工作改善：改善家庭工人的安全、卫生和工作条件行动手册(国际劳工组织，2006 年，曼谷)。

¹³ Smith,同上，第 1879-1898 页。

表 5.3 按国家和地区划分的产假立法对家庭工人的覆盖¹⁴

区 域	受一般产假立法或单独但相同条款保护的家庭工人	受区别于一般条款的单独立法保护的家庭工人	不受产假立法保护家庭工人
工业化国家	奥地利；西班牙；丹麦；芬兰；法国；德国；爱尔兰；意大利；荷兰；葡萄牙；瑞士；联合王国		日本；加拿大(联邦)； ¹ 美国(联邦) ²
中欧、东欧和南-东欧	保加利亚；克罗地亚；捷克共和国；爱沙尼亚；拉脱维亚；罗马尼亚；		土耳其
独联体国家	哈萨克斯坦；摩尔多瓦；俄罗斯联邦		
亚洲	香港(中国)；菲律宾；斯里兰卡(仅适用于生存下来的第 1 和第 2 个小孩；第 3 胎和随后生存的小孩和 4 胎情况下 6 周)；越南		孟加拉国；柬埔寨；中国；印度；印度尼西亚(推测)；大韩民国；马来西亚；巴基斯坦；泰国
拉丁美洲	巴西；智利；哥伦比亚；哥斯达黎加；危地马拉；墨西哥；尼加拉瓜；巴拿马；巴拉圭；秘鲁；乌拉圭	玻利维亚(家庭工人的条款更为优厚)	阿根廷
加勒比地区	巴巴多斯；特立尼达和多巴哥		
中东	伊朗伊斯兰共和国；以色列		埃及；约旦；黎巴嫩；沙特阿拉伯；也门(推测)
非洲	布基纳法索；科特迪瓦；埃塞俄比亚；肯尼亚；马里；莫桑比克；纳米比亚；尼日尔；塞内加尔；南非；坦桑尼亚联合共和国；津巴布韦		突尼斯(推测)

¹ 在联邦层面，所有受联邦管辖产业中的女性雇员，如：从事连接一个省与另外一个省或国家的联邦直辖公司、工程或企业(如铁路、公共汽车运营、卡车运输、油气管道、轮渡、涵洞、桥梁、运河、电话和电缆系统)、额外的省辖船运和相关服务例如，(沿岸工作)，空运和机场、无线电和电视播放、银行、铀矿开采以及面粉、饲料和种子清选场、饲料藏库和谷物装卸机。对所有其它产业来说——家庭工人似乎也属于此种情况——产假受省或领地政府制定立法的管理。省级立法适用于私营和公共部门中的所有女性雇员，国家条款中列举的某些情况例外。根据这一研究对不列颠哥伦比亚、马尼托巴、安大略和魁北克省进行的分析表明，有关产假的立法适用于家庭工人。

² 关于州立法，俄勒冈州的产假条款也不包括家庭工人。在佛罗里达州，家庭工人不享有生育保护、产假或生育津贴。纽约州不制定有针对任何部门工人的综合公共产假计划。因此，联邦方案具有管辖权(间接规定将家庭工人排除在产假之外)。

¹⁴2008 年 5-9 月之间对 74 个国家的产假立法标准进行的研究为基础：阿根廷、澳大利亚、奥地利、孟加拉国、巴巴多斯、比利时、玻利维亚、巴西、保加利亚、布基纳法索、柬埔寨、加拿大、中国、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、科特迪瓦、克罗地亚、捷克共和国、丹麦、埃及、爱沙尼亚、埃塞俄比亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、香港(中国)、印度、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、以色列、意大利、日本、约旦、哈萨克斯坦、肯尼亚、大韩民国、拉脱维亚、黎巴嫩、马来西亚、马里、墨西哥、摩尔多瓦共和国、莫桑比克、纳米比亚、荷兰、尼加拉瓜、尼日尔、巴基斯坦、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、菲律宾、葡萄牙、罗马尼亚、俄罗斯联邦、沙特阿拉伯、塞内加尔、南非、西班牙、斯里兰卡、瑞士、坦桑尼亚联合共和国、泰国、特立尼达和多巴哥、突尼斯、土耳其、联合王国、美国、乌拉圭、越南、也门、津巴布韦。

224. 产假的长短对现行国际劳工标准具有一种重要的关系。国际劳工组织绝大多数成员国立法遵守 1952 年保护生育公约(修订本)(第 103 号)。规定的最少 12 周的强制性休假。2000 年保护生育公约(第 183 号)规定了最少 14 周的产假, 这种情况反映在大多数工业化国家、一些转型经济体和一些发展中国家适用于家庭工人的立法中(见表 5.4)。

表 5.4 按国家和地区划分的家庭工人产假的最低标准

区 域	低于 12 周	12 至 14 周
工业化国家		德国(14 周); 瑞士 (14 周)
中欧和东欧		
亚洲	香港(中国); 菲律宾	斯里兰卡(12 周)
拉丁美洲		玻利维亚(90 天); 哥伦比亚 (12 周); 危地马拉 (12 周); 墨西哥(12 周); 尼加拉瓜 (12 周); 巴拿马 (14 周); 巴拉圭 (12 周); 秘鲁 (90 天); 乌拉圭(12 周)
加勒比地区		巴巴多斯 (12 周); 特立尼达和多巴哥(13 周)
中东		伊朗伊斯兰共和国 (90 天); 以色列(12 周)
非洲	莫桑比克	布基纳法索 (14 周); 科特迪瓦; 埃塞俄比亚 (90 天); 肯尼亚 (3 月); 马里 (14 周); 纳米比亚 (12 周); 尼日尔 (14 周); 塞内加尔 (14 周); 坦桑尼亚联合共和国 (84 天); 津巴布韦(90 天)

第六章

与移民家庭工作中的强迫劳动作斗争

225. 如前所述，家庭工作特别容易遭到歧视、剥削和虐待，以及成为被贩卖或强迫劳动的对象。当发生强迫劳动时，它可能影响到从农村前往城镇地区以及国外的那些家庭工人。所以，考虑到近来对移民家庭工作和强迫劳动、奴隶制和奴隶般条件以及人口贩卖之间的联系给予了相当多的关注，本章重点突出了针对国际移民家庭工人的极端虐待形式。标准行动是以国际劳工组织 1930 年强迫劳动公约(第 29 号)、1949 年保护工资公约(第 95 号)、1949 年移民就业公约(修订本)(第 97 号)和 1975 年移民工人(补充规定)公约(第 143 号)，以及联合国条约框架为基础的。1926 年联合国禁奴公约，1956 年禁止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗补充公约，以及修订禁奴公约的议定书均与在移民家庭工作中与强迫劳动作斗争的法律和惯例相关。如同在第二章讨论的那样，实施公约与建议书专家委员会对提交联合国机构的指控家庭工作方面的贩卖、奴隶制和类似奴隶作法的报告作出了反应，呼吁国际劳工组织成员国进行具有意义的改革。除家庭工人本身的组织外，诸如联合王国的卡拉洋(Kalayaan)和法国的反对现代奴隶制委员会(CCEM)一类的非政府组织，以及诸如反对奴隶制国际¹和人权观察一类的人权组织，在引起公众的关注将严重虐待案例，以及呼吁终止强迫劳动条件方面发挥有一种重要的作用。

226. 欧洲人权法庭在其关于 Siliadin 对法国的划时代判决中，承认违反了欧洲关于保护人权和基本自由公约第 4 条的强迫劳动和奴役条款，并认为该国在确保现行的刑事立法赋予家庭工人以实际和有效保护方面负有积极的责任。

227. 欧洲理事会近期也颁布了两个建议书。有关家庭奴隶制的 1523(2001)号建议书包含范围广泛的建议，包括当申请许可(例如，在使馆)时，向家庭工人和其他人提供有关在国外工作的风险的准确信息，或是在签发工作证和家庭工人许可时避免所有的性别歧视。关于家庭奴隶制的第 1663(2004)号建议书：奴役、换工和邮购新娘迫切呼吁为家庭工人起草一份权利宪章，确保移民独立于任何雇主的移民地位权利，以及承认在东道国获得的资格、培训和经历。它还要求制定有关安置家庭工人机构的甄别制度。

¹ L. Chew, 保护家庭工人免遭强迫劳动和贩卖威胁，2003 年 1 月与国际劳工组织的打击强迫劳动特别行动计划合作作为反奴隶制国际准备的讨论文件。

丧失居住地位和终止就业

228. 根据一些成员国的劳务移民方案，当许多家庭工人，丧失其就业机会亦意味着丧失其居住地位。1975 年移民工人公约(补充规定)(第 143 号)针对这一形势规定，为了就业在一个地区合法居住的移民工人，过早地失去就业机会，不应被认为是一种非正常情况。这意味着，在他们失去工作时应收回他们居住证。在其 1995 年关于反对非正当解雇保护的全面调查中(第 77 段)，实施公约与建议书专家委员会重申：“一名工人结束一种无具体期限的雇佣关系的自由，但必须发出通知，是受 1930 年强迫劳动公约(第 29 号)和 1957 年废除强迫劳动公约(第 105 号公约)保护的劳动自由的基本保障”。但是，假如其履行的结果立即导致丧失在居住国的生活地位和法律地位，则该自由受到制约。

229. 加拿大为此制定了一种“延伸桥”制度，假如一名申请人处于两个工作之间和尚未找到一个新雇主，作为一种连接，则发放一种为期两个月的临时工作证。假如延期在申请人找到一项新工作之前到期，移民当局应认真评估持续失业的原因，并谨慎地做出决定将申请人送交一个内陆移民中心。²

230. 以色列也实行一种将移民家庭工人的工作证与雇主联系在一起的约束制度。劳工部 1999 年的一份报告指出，53%的无证件工人最初进入以色列时持有工作证，或是属于过期滞留，或是离开了他们原来的雇主。以菲律宾护理工人瓦朗坦·费迪南德为例，其原来的雇主过世，使得他成为无身份者，由此而引起的一些程序变化牵涉重新安置政策，要求一名雇主配合，提供一份“身份函”。自那时以来发生的进一步变化，允许一名工人在离开其雇主后获得一份为期 30 天的旅游签证，以便找到一个新工作，但约束制度仍然不变。³

庇 护 所

231. 以庇护所的形式为家庭工人提供临时住宿，同时随有一种有效的支持网络，对于家庭工人摆脱虐待性处境来说可能是关键性的(见专栏 6.1)。一些成员国，如联合王国，为贩卖受害者提供或资助避难所，尽管并不是专门针对家庭工人。随着国际劳工组织的一份报告的披露，其代表团经常遇到大量的逃跑或陷于困境的家庭工人，斯里兰卡在科威特、黎巴嫩和沙特阿拉伯设立了一些庇护所。⁴ 而且，黎巴嫩政府与两个国际非政府组织(CARITAS 和国际天主教移民委员会)签订了谅解备忘录，以管理一个面向虐待受害者的移民工人的庇护所，该庇护所开始对那里的贩卖受害者开放。⁵ 巴林政府于 2003 年宣布了一个计划，以便在紧急情况下帮助受虐待

² 加拿大的公民身份和移民：IP 04 加拿大居住在雇主家中的护理人员的法律手续，第 8.5 节。

³ A. Kemp, “劳务移民和种族主义：以色列的劳动力市场机制和劳务移民管理政策”，载于《社会面貌》，第 10 卷，2004 年第 2 期，第 267-292 页。

⁴ 国际劳工组织：移民工人和人权：来自南亚的外向移民，2004 年，第 195-196 页。

⁵ 美国国务院：人口贩卖报告，2005 年，第 143-144 页。

的移民工人，包括建立庇护所和一个帮助热线。⁶

232. 然而，由于此类中心在一些国家要求政府的批准，而且由于它们有时可能会被认为鼓励家庭工人离开其雇主而容易遭到关闭，此类中心面临着实际的挑战。资金来源是寻求开办庇护所的家庭工人协会面临的另外一个挑战。⁷ 此外，假如使馆欲积极的承担一种作用，则对使馆工作人员进行关爱那些虐待家庭工人的培训是重要的。

专栏 6.1

不列颠哥伦比亚的庇护所:卡拉洋中心

在不列颠哥伦比亚，不列颠哥伦比亚菲律宾妇女中心(PWC)与菲律宾移民工人的团体，海外菲律宾工人组织(SIKLAB)合作，组织了针对居住在雇主家中的护理者和在不安全条件下工作人员的解救行动，并为寻求安全住所的家庭工人提供紧急住房。海外菲律宾工人组织为菲律宾移民工人提供信息、提供技能培训实习班、职业介绍和辩护以及提供免费法律服务(在家庭法、移民法和劳动标准申诉领域)。菲律宾妇女中心和海外菲律宾工人组织依靠口头宣传和居住在雇主家中的护理者经常光顾的公园、菲律宾教堂和菲律宾社区中心和餐馆散发小册子。工作条件不安全的家庭工人可与菲律宾妇女中心和海外菲律宾工人组织联系，要求护送一名家庭工人离开其工作场所。在此类解救行动中，律师确保工人的安全；通知雇主，家庭工人即将离开并要求其在家庭工人整理其箱包时在场，以防止雇主今后提出任何盗窃指控。紧急避难所包括轮流做晚餐(晚餐通常是在一起吃)和其它公共场所的清洁和其他家庭零活的排班表。费用由大伙分摊。鼓励受庇护者公开他们的问题并解决他们个人和专业生活方面的关键问题，以作为在受庇护者当中建立一种支持网络，并使得居住在雇主家中的护理者克服孤立感。许多法律协调人是前居住在雇主家中的护理者，而且许多人是住宅合作社的前住户。一个敬业的律师团体作为培训自愿者而工作，并亲自处理上诉、遣返命令和作为法律代表。卡拉洋中心在公民身份和移民加拿大网页上作为一个有关居住在雇主家中的护理者的来源而注册¹，并接受来自不列颠哥伦比亚法律服务社团的指点。

¹ 公民身份和移民加拿大，居住在雇主家中的护理者计划，网址为 [http://www.cic.gc.ca/ ENGLISH/ wofk/ caregiver/ associations.asp](http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/wofk/caregiver/associations.asp)。

资料来源：Mae J. Nam, Nam, 法律系学生，菲律宾妇女中心自愿者和合作社成员。

自动居住在雇主家中的条件

233. 尽管设立庇护所的战略被证明是必要的，但其存在和利用，突出了当家庭工人认为对其雇主负有义务时产生的一种困境。尽管家庭工人出于经济原因或陪伴目

⁶ 国际劳工组织：阿拉伯国家的性别和移民：家庭工人的案例，2004年，国际劳工组织，第22页。

⁷ J. Oxman-Martinez et al., 居住在雇主家中的护理者计划的再次审议：一项研究调查行动的分析，PINOY，魁北克菲律宾妇女协会与运用家庭研究中心，2004年。

的选择居住在雇主的家中，雇主可能会将在夜间提供帮助的条款作为合同的一个明确组成部分，普遍做法是将此种要求作为签发工作证的一个条件，从而可能为强迫劳动打开了方便之门。

就业机构

234. 尽管就业机构可做出有关正式家庭工作关系的承诺，但其可靠性存在着很大的变化，从专为富裕的家庭安排保姆的高度专业化机构，到只有一个人和一部手机的劣等经营者。有关家庭工人的标准制定需要考虑到这种情况。

235. 受委托为国际劳工组织准备的有关国家做法的一份报告发现，加纳的就业机构协助在家庭工人和雇主之间达成正式的合同，并确保合同得到遵守。它们还致力于安排招聘符合最低年龄要求的人员为纳税提供方便。然而，由于许多此类机构未根据劳工法典进行注册，而且其某些职能更类似于个别代理人和中间人而不是正式的机构，腐败行为的风险是显而易见的。

236. 就业机构的问题在劳务移民的情况下更为复杂，存在着大量严重弊端的例子有案可查，特别是在有关跨国移民方面。如同第三章中指出的那样，弊端可发生在输出和输入国。1997 年私营职业介绍所公约(第 181 号)呼吁成员国，采取所有必要和适当的措施，保护并防止由私人职业介绍所在其领土上招聘或安置时对移民工人的虐待(见专栏 6.2)。

专栏 6.2

1997 年私营职业介绍所公约(第 181 号)

尽管第 181 号公约并没有直接提及家庭工人，但它呼吁采取预防私营职业介绍所虐待移民工人的有力措施，并禁止这些机构采取欺诈和舞弊行为。关于收费问题，第 95 号公约的第 8 条规定“只有在国家法律或条例规定或集体协议或仲裁裁定予以确定的条件下和范围内”才可从工资中扣除，同时禁止从工资中做出扣除，以确保通过中间人获得就业。这一规定与第 181 号公约的第 7 条(1)相一致，该条禁止私营职业介绍所直接或间接，全部或部分，向工人收取任何费用或支出，尽管第 7 条(2)允许某些例外情况，但必须是合理的，并根据国际劳工组织章程第 22 条通知国际劳工组织。

237. 有关移民的国家政策在这方面发挥有一种重要作用。在菲律宾，1995 年的菲律宾移民工人和海外菲律宾人法案第 8042 号在承认移民工人通过其外汇汇款，为国家经济做出的显著贡献的同时，声明，捍卫菲律宾公民的尊严以及基本人权和自由是该国海外就业计划的首要重点。该法案的第 21 节规定成立一个移民工人贷款担保基金，以防止由不择手段的非法招工者针对劳务移民工人的欺诈行为。该基金 2006 年为 137 名海外工人在出发前提供了此类的贷款——占海外工人福利管理部

门全部会员的 0.01%。⁸

238. 双边协议是处理关注与就业机构联系在一起的欺诈行为的另外一个手段。在印度尼西亚和科威特达成的谅解备忘录，和印度尼西亚与马来西亚之间达成的谅解备忘录中，包含了一些有关就业机构的责任。在科威特，它们必须确保雇主充分理解并遵守就业合同，保护并促进家庭工人的权利和利益，监督家庭工人的条件并在每份合同的头三个月期间按月向印度尼西亚使馆报告。

239. 接受国也采取了一些举措。在新加坡，家庭工人被排除在就业法案的范围之外。⁹ 然而，由就业机构协会的所属机构准备的标准就业合同，允许雇主根据合同所附的偿还表，从家庭工人的薪金中每月扣除贷款还款。同时，外国劳力雇佣法案禁止雇主每月从外籍工人的工资中扣除人力部向雇主征收的费用，以及诸如由雇主提供的培训一类的其它费用，和与获得工作证或遣返发生的有关费用。法案还进一步禁止雇主“直接或间接”收取任何数目的金钱或其它好处，作为考虑雇佣或继续雇佣一名外籍雇员的条件，或是作为以任何方式提供他或她就业的一种财务担保。

专栏 6.3

如何在移民家庭工作方面制止强迫劳动？

移民家庭工人对强迫劳动的脆弱性不是固有的，而是结构性的；而且与移民家庭工作联系在一起的某些做法，对是助长还是根除强迫劳动条件可能具有显著的影响。立法可通过下列方面帮助防止强迫家庭工作和贩卖：

禁止由雇主保管护照，

- 排除约束性要求和至少提供可展期的过渡期，以防止由于就业合同的终止而发生的立即驱逐，
- 排除在雇主家中居住的要求，
- 禁止由工人支付代理费用并限制从他们的工资中进行类似的扣除，
- 加强谅解备忘录以预防舞弊，
- 要求对招聘机构加以甄别。

一项确定并寻求结束家庭工作中的强迫劳动的国际文书，在促进体面劳动方面将是任重而道远的。

国际组织和外交官

240. 在媒体上报道的有关外交官和国际公务员系统的成员实施虐待的案例使其政府和国际社会的信誉受辱。事实是，尽管家庭工人特别容易受伤害，其作为外交随

⁸ D. R. Agunias 和 N. G. Ruiz，同上，第 16 页。

⁹ 然而，第 67 条规定：“人力部可能会不时通过在 Gazette 上发布通知，对该法案的全部或任何适用条款进行如下修订，如通知中可能提出的针对所有家庭工人或家庭工人的任何群体，阶层或数目的修订，并可制定有关家庭工人的招聘和工作条件的一般规则。”

行部分人员的组成而旅行并不能保护他们免遭蛮横无理的对待和虐待。

241. 在其有关家庭奴隶制的第 1523(2001)号建议书的第 8 条中，欧洲理事会谴责了这一事实，即相当数目的受害者在使馆或国际公务员的家中工作，并建议修订维也纳公约，以便将其在私生活方面犯下的所有罪过撤销其外交豁免权。

第七章

贯彻劳动法和实现正义的途径

242. 实施公约与建议书专家委员会在参考 97 号公约、111 号公约和 29 号公约时多次提出，有必要建立一个有效的易于运作的控诉机制和程序，以保证帮助家庭工人包括移民工人。实施公约与建议书专家委员会已经强调了，提高议事机制的重要性以使家庭工人了解他们的权利，知道如何来加强这一机制。该委员会还欢迎通过这种立法建立人权机制，帮助家庭工人能够提出控诉。

243. 本章讨论了劳动监察的作用，提出了以控诉为基础的人权的措施，贯彻劳动法和为家庭工人争取正义。

劳动监察

244. 在世界的很多地方，劳动监察服务起到了一个重要的作用，保证劳动法的贯彻。受到大陆欧洲传统的影响，在世界范围的产业关系领域的劳动监察服务日益得到了人们的认可和支持。¹ 一个运作良好的劳动行政管理的机制对于一个有效的治理劳动法是一个至关重要的因素。劳动监察服务提供了一项直接的制度上的支持，支持劳动法规保护公众的利益，维护公众秩序。这些劳动监察服务采用了一系列的措施，包括预防，信息和处罚。² 对国际劳工组织技术合作支持的需要日益增加，以保证劳动监察服务的活力以及它们相关性，适应新的和复杂的工作场所环境并且促进家庭工人进入正规经济领域。劳动监察服务在为家庭工人提供体面劳动中所发挥的作用是如何估计也不会过高的。

245. 国际劳工组织的 1947 年劳动监察公约(第 81 号)，以及它的 1995 年的议定书扩大到所有的工作场所，这些工作场所目前还没有被覆盖在公约和 1947 年劳动监察建议书(第 81 号)的范畴之内。公约和议定书提供了一个基本的规则性的框架，反映在国际劳工标准之中，这些公约还包括了 1978 年劳动行政管理公约(第 150 号)和 1978 年劳动行政管理建议书(第 158 号)。这些劳工公约中有三个非常重要的方面是特别涉及有关有效的贯彻保护移民工人权利，这些公约将赋予劳动监察员尽可能多

¹ M. J. Piore & A. Schrank, “走向规范的灵活性: 拉美世界劳动监察的兴起”, 国际劳工评论 2007 年 147 卷第 1 期。

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, 对话工作文件(劳工组织即将出版的文件)。

的权利(1)提供技术信息和咨询以便保证在促进保护性措施时满足所有的要求；(2)促进在监察服务和其它政府服务之间的有效合作，促进公共或私营机构以及劳动监察机构的官员和雇主、工人以及他们组织之间的有效合作；和(3)确保贯彻立法的有关条例，尤其是通过巡回检查。

246. 国家的法律和实践展示了一系列有创造性的做法，描述了劳动监察员在贯彻家庭工人权利方面所发挥的作用。在有些成员国赋予劳动监察服务的一个具体的责任，就是要确定家庭工人的素质。智利的劳动法典第 146 章规定，一旦对一名家庭工人是否能够覆盖在立法之中发生怀疑的话，那么劳动监察员将做出最后的裁定。

247. 为了保证雇主能了解他们是否履行劳工权利，还能列举出一些其它的重要措施。在危地马拉，劳动监察机构已经将一种自我评估的表格放在了网上，以供雇主索取，核实雇主是否遵守劳动法。这种做法有双重的目的，使雇主意识到就业的条件，使他们能够在充分实施这些条件方面发挥积极的作用，这种做法特别适合于雇用家庭工人的雇主所采用。

248. 家庭工作面临的最主要的一项挑战就是巡回检查，这种检查要求进入家庭。工作场所的权利或许与家庭隐私原则发生冲突。在回答关于 87 号公约实施公约与建议书专家委员会 2007 年评论的时候，科威特政府认为劳动监察部门要进入私人的家庭核实他们是否遵守了劳动法典将是十分困难的，但又指出，劳动监察部门已经建立了一个专门的委员会来审议家庭工人的处境。实施公约与建议书专家委员会已经注意到了科威特政府所提出的在这方面给予技术帮助的要求。在巴西，尽管宪法第 5 条规定了家庭的隐私权是不可侵犯的，但是劳动监察员仍可以核实家庭工人的注册情况。在加拿大，最高法院发现，对碰巧是工作场所的私人家庭进行检查，并不视为这种监察的权利是没有理由的。³

249. 尊重隐私权虽然是重要的，但是并不需要就家访检查诉讼法律程序。正如实施公约与建议书专家委员会在其 2006 年总调查的报告中所表述的那样，只要经过雇主或家庭主人的允许或者事先由司法权威机构的授权，是可以保证隐私权的原则，同时可以平衡家庭隐私权和工作场所权利。

250. 劳动监察走访在国际劳工组织关于家庭工作的文件中受到了密切的关注。但在有些情况下，劳动监察的走访是发生在工人家中因而产生一种不同的看法所以就变得越为重要。与这个情况更加有关的是 1969 年劳动监察公约(农业)(第 129 号)，这项公约涉及到，农业工作场所同时也许还恰好是工人和雇主的家庭。这正是专家委员会所指的那种平衡。第 129 号公约明确的规定，劳动监察“可在任何可接受监察的工作场所进行”，公约在表示，授权劳动监察员在经得雇主的同意时才可能进入私人的家庭，同时还必须得到有关当局的特殊授权。

251. 在关于授权劳动监察机构方面乌拉圭有一个最新的创新做法，这种创新的做法特别适用于家庭工人。

³ Comité paritaire de la chemise v. Potash(1994)2 SCR 406, at 407.

专栏 7.1

乌拉圭的劳动监察和家庭工作

乌拉圭宪法第 11 条规定，家庭是神圣的和不可侵犯的。在未经主人许可的情况下，禁止对家庭进行夜间的私访，白天的家访须得到主管法律权威机构的书面授权才可。18.065 号法律的第 13 节允许劳动和社会保障部在当“怀疑侵犯了”劳动和社会保障标准进行家庭检查。根据新的法律，劳动和社会保障监察机构已经创建了一个专门的部门负责监督家庭工作的有关规定。劳动监察部门还与司法部门进行协调，共同确定监察的客观标准的依据。据报道，最高法院已经确定，授权进行家庭监察走访必须建立在由每一个劳动监察员运用其专家支持的基础上，采取个案处理的办法。这项决定是很重要的，此后要进行一项单独的评估。劳动监察还必须包括预防的措施以及和其它的实体进行合作。实际上，监察服务已经纳入了机会均等和就业平等待遇三方委员会建议的工作当中。这个委员会支持开展提高公共意识运动，以便促进有关的法律。现在已经开展的一项活动是准备为雇主和工人出版一本小册子，来归纳家庭工人所应享有的权利。这里特别要提到的是非洲血统乌拉圭妇女平等计划，其中有很多妇女是家庭工人。

252. 在家庭工人开始上岗工作之前，劳动监察家庭走访可以帮助一些官员通过评估职业安全和卫生有害状况检查工作条件。在美国，接受公共资助的家庭关怀服务人员出于安全的原因，必须接受由一名注册的护士对其所住的场所进行检查。如有可能，这种方法可以是专门为家庭工人所设计。在雇员进入家庭开始工作之前，确定是否有严重的职业危害。这可结合雇主当时承担的义务，以保证工作场所的安全。⁴ 这种范例可以涵盖符合规定的更广泛问题，特别是适用于住在雇主家的移民工人。

求助法庭的渠道和专门的法庭

253. 缺乏求助裁决机构的有效途径在很多经调查的国家当中是一个最主要的障碍。家庭工人经常的被排除在劳动立法范围之外，此外，他们还面临着许多实际的困难和障碍。即使已经制定了有关标准，但是贯彻这些标准也许取决于家庭工人提出的个别控诉案。但家庭工人经常并不知道他们所应享有的权利。甚至，行使这些权利有些时候可能会损害于他们的工作，特别是移民工人，在此情况下，会损害他们的移民地位以及获取长久居住的前景。这种风险是现实的，即使是在工作关系开始的时候已确定，同意了有关的条件，比如，工资率、增加工作量和小时而这些工作条件是可能修改的或者是可被忽视不顾的。⁵ 当在家庭工人无法提供表明身份的证件或没有任何身份时，问题是复杂的。

254. 尽管面临着这些挑战，仍有许多的实例表明，法庭做出了保证家庭工人权利

⁴ 见 Smith 同上。

⁵ 国际劳工组织：阿拉伯国家的性别与移民：同上第 31-32 页。

的重要决定，有时这些决定是管理法律的总体原则。例如，加拿大的不列颠哥伦比亚上诉法庭(in *Mustaji v. Tjin&Tjin*)认为，家庭工人的雇主不仅仅是违反了其同原告签署的就业合同，也破坏了他们之间的这种信托关系；个别可控告的犯罪事实，需要提出对超过实际损失做出惩罚性赔偿的判决，这种损失是由于所签署的合同未能遵守所造成的。那些雇佣国外的家庭工人的被告，对家庭工人进行了剥削。从一开始，她陪同被告来到加拿大继续照顾被告的四名孩子，并且为他们打扫房间，管理家务。法庭驳回了雇主将责任归于原告的理由是，这名原告并不反对每周工作时间长达 7 天，并没有要求为她支付适当的工资或者在家务中坚持她照顾这些朋友的权利，接听电话等。

255. 南非创造性的创建了一个调解协调和仲裁委员会(CCMA)。在最近的一份调查报告中，分析了从 2003 年至 2005 年之间发生的不公正的解雇和非法的劳工待遇的情况，做出了 873 份判决书。这份调查报告还发现，在家庭工人占整个劳动力的 8.7%情况下，在调解协调和仲裁委员会(CCMA)所受理的案子中，他们的案例占到 12.1%，⁶ 这些数字表明，在家庭工人当中他们对就业权利的认识水平是非常高的。调解调停和仲裁委员会通过针对雇主和雇员所开展的活动和教育举措，对提高这种认识做出了贡献。⁷

256. 在阿根廷，布宜诺斯艾利斯家庭服务法庭同法院具有同等作用，雇主和家庭工人可以首先使用诉讼程序。尽管这个法庭管辖内权限有限，主要是适用于首都城市，它的程序据报是非常简单易行的，并且可以用口头阐述和调解。这一法庭裁决必须上诉到全国一级的劳动法庭的法官。⁸

257. 刑事诉讼程序机构是保证家庭工人体面工作的必要部分，比如在发生身体和性侵犯的情况，贩卖和强迫劳动。在马来西亚，马来西亚刑事法典第 326 节，指控家庭雇主刑事犯罪，因他野蛮地烫伤了他的一名印度尼西亚家庭工人。这一事件充分表明了人们日益意识到，强烈的司法反应是非常重要的。⁹ 为警察官开展的培训，使他们掌握方式处理这种控诉也许是非常有用的。

关于家庭工人开展公众意识运动贯彻执行政策的重要性

258. 在一些国家，它们为家庭工人制定了专门的规定，并在公营和私营部门开展一系列的服务，向雇主阐述这些服务的条件。在哥伦比亚一个网址上¹⁰，2008 年 5 月刊登了一篇文章，是关于在家庭服务方面采取不正当手段签订合同可能出现的风险。这篇文章还收入了为家庭工人制定的合同范本，还提供了一个网上的计算表以

⁶ I.macum, D. Lopes and P. Benjamin. 调解协调和仲裁判决书委员会的分析报告，政策发展研究机构，工作报告 08/134，2008 年 8 月 15 日。

⁷ Hertz, 同上, p. 21。

⁸ Servicio doméstico: Hay 233.000 registros en blanco, La Nación(Buenos Aires),12 Aug. 2007。

⁹ 马来西亚妇女欺辱印尼女佣而被关禁 “国际论坛报，2008 年 11 月 27。

¹⁰ <http://www.actualicese.com>。

方便计算月收入，扣除用于医疗和养老金部分，还提供了带薪休假的有关信息。

259. 南非部门共同决定 7 必须全文或者采取正式概括的形式张贴在家庭工人所有的工作的地方。部门共同决定所使用的语言必须是浅显易懂，附带有帮助的指南，帮助理解有关规定。

260. 有关媒体报告指出，在日内瓦曾经有一段管理家庭工人的大发展时期，开展了提高公众意识的运动。这一运动是在新的法律反对在非正规经济中的工作实施之前。¹¹ 这一运动使每个人都能认识到，确实有些雇主，他们需要为工作场所所发生的事故付出社会成本。工资的计算和支付以及社会支出，通过引进使用服务支票而大大简化了它的程序。

261. 有些国家通过提供几种文字的文件帮助家庭工人接触和争取公正。例如，意大利全国集体协议全文用意大利文公布，并用家庭工人中使用的许多不同的语言做了摘要：阿尔巴尼亚语、阿拉伯语、英语、厄立特里亚语、菲律宾语、法语、波兰语和西班牙语。香港劳动处，中国，用以下几种文字提供了有关工人权利的信息，除中文和英语以外，还包括印度尼西亚语，塔加拉族语和泰语，并免费在机场、移民部门办公室、领事馆、雇主组织、劳工和移民工人组织以及信息站为外籍家庭工人提供这些情况信息。劳工处还利用电视和广播商业节目宣传片，以及免费 24 小时电话热线服务提供这些信息。

262. 菲律宾是一个劳务输出国，根据 1995 年移民工人法令建立了一个法律援助基金。这一基金专门用于为移民工人和在海外贫困的菲律宾籍的工人提供法律帮助和服务。这一基金支付所有的开支，包括移民工人事务法律援助办公室聘用的外籍律师打官司的一切费用，负责出面为在海外工人所受到的指控支付所需用的诉讼费、索取保释证书，确保被关押的工人获得假释、法院的费用以及其它诉讼费用。

263. 对于移民住在雇主家家庭工人(见第六章)而言，安全的住宿和其它的住所是获得公正渠道的一个重要的组成部分。

¹¹ Femmes de ménage: “Boom des régularisations”, Tribune de Genève, 13 June 2008.

第八章

家庭工人的集体组织：行动中的体面劳动

264. 结社自由和集体谈判权利是国际劳工组织原则中的基石。在世界范围内，家庭工人对于作为雇员的地位表现出强烈的意识，他们需要争取这些基本的自由和权利，为了争取这些权利，他们组织起来改善他们的工作条件从而赢得了尊重。国际劳工组织监督机构很早就承认，这两项原则对家庭工人也是同样适用的，但是在世界的很多地方，家庭工人仍然缺少法律保护，将这两项原则变为现实。

家庭工人在全世界的组织情况

265. 家庭工人对于作为工人的地位已经有所认识，意识到他们争取就业的体面条件的权利。在可能的情况下，他们愿意采取集体的行动推进结构改革，与剥削性的工作条件和歧视进行斗争。尽管有很多因素使得他们组织起来的工作变得非常困难，特别是他们在不同家庭中所处的与外隔绝的情况。家庭工人自己是最有权利就他们就业的条件进行谈判。

国家经验

266. 在世界的很多地方，家庭工人几十年以来都在争取通过集体组织行使自己的权利。在巴西，第一个家庭工人组织于 1936 年在圣保罗建立的。自 1988 年以来，宪法第 7 条就已经为组建工会的权利提供了保护措施。二十世纪 60 年代，家庭工人的一些组织纷纷成立，后又转变为工会组织，例如家庭工人市政工会 Rio de Janeiro(STDRJ)。一个主要的组织，家庭工人全国联合会(FENATRAD)于 1997 年成立，该组织拥有 35 个下属分会。在“尊重从家庭开始”的旗帜下，该组织提升了家庭工人的社会认知度。但是在很多国家，家庭工人的这种家庭与外隔绝现状，艰苦的工作条件和低收入以及它们组织相对有限的资源，家庭工作的性质使得工会代表不愿为在工作时间内争取一部分时间参加工会的活动。在某种情况下，工会与雇主达成协议时更成问题。例如，在坎皮纳斯和周边地区召开的第 15 次劳工法庭会议上废除了雇主和家庭工人工会之间签订的集体协议，理由是家庭工作是非商业性的，非生产性的工作以及他们的雇主不能被划为是一个“企业”，因此不适宜组建工会。法庭又补充到，尽管巴西宪法为家庭工人提供了某种保证，但是宪法并不认可他们进行集体协议的权利。结果上一级劳动法庭确认了这一决定。

267. 尽管面临诸多的困难，市政家庭工人联合会在提高家庭工人行使自己权利意

识方面发挥了重要的作用，帮助他们争取正义。市政家庭工人联合会聘用了三名律师和社会工作者，它还聘用了九名原或者现在仍是家庭工人作为它们的工作人员，他们当中有三人拿津贴而其他人继续在家庭任非全日制家庭工作，或者是清洁人员。由工会支付的这一补助金只是很少的一种收入的补贴。尽管结构上的缺陷无助于解决一些冲突，除了解决那些与劳动立法有关的冲突外，该协会每年大约帮助 8,000 名家庭工人，劳动法庭的工作人员将大多数的情况提交给法庭解决。尽管如此，受到市政家庭工人协会保护的人员还是认为，工会最多是一个提供管理社会服务的一个机构，而不是为工人权利进行斗争的组织。对于有些人来说，借助工会的头衔终止与雇主的就业合同，这足以使家庭工人说服雇主在法庭外私了冲突。在其它情况下，社会工人也许会干预雇主的一些事务，经常是通过电话来调解冲突。市政家庭工人联合会的律师或许可以在雇员和雇主之间进行协调和磋商，但是，尽管该组织有其局限性，但市政家庭工人工会主要的活动是通过解决纠纷的程序支持家庭工人，这对很多人来讲可以算作一种真正道义上和财力上的压力资源。¹

268. 在乌拉圭，成立新的三方工资委员会就工资以及家庭工人其它的条件进行谈判(见第四章)，进一步加强了代表工人和他们雇主各自组织的代表性。乌拉圭家庭主妇联盟早期创建时，是为了对未付报酬家庭工作进行评估，该联盟同意在工资委员会中作为雇主的代表，而全国工会联合会同意家庭工人全国联合会，虽然还没有作为一个工会组织进行注册，能够代表工人进行谈判。家庭工人提出的谈判纲领包括，根据工龄每两年增加收入 1%，在雇员的亲戚死亡或者结婚，应享有 5 整天的带薪假期，按照法律的规定享有加班费，按照法定的比例如果减少了工时应该享有补偿，特别是在解雇的情况下。

地区和国际组织

269. 家庭工人拉丁美洲和加勒比联合会(1988 年 3 月 30 日)在哥伦比亚波可大成立的，这一天现定为家庭工人日。该组织在 13 个国家包括加拿大，拥有会员组织。它的会员大多数都是从事家庭工作 15-20 年之久的家庭工人，他们都致力于推动法律的改革以便赢得平等权利和尊重。最近在成员国之间开展的立法改革，玻利维亚、巴西和秘鲁。家庭工人拉丁美洲和加勒比联合会也推动同其它的工会组织进行合作，得到这些支持，从事政治培训，为法律改革进行请愿。一些会员工会参与了跨边境的组织活动，包括与多米尼加共和国的一个组织进行合作，多米尼加共和国是一个主要的外派移民工的国家。²

270. 家庭工人工会在揭示除进步的立法改革以外的局限方面发挥了主导作用。在秘鲁，家庭工人协会与其它的工会组织进行了联合，妇女组织和一些支持中心共同反对 2003 年 6 月 2 日通过的第 27986 号家庭工人法令。这些组织认为，对家庭工

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, pp.351-365.

² 国际教育改革网络欧洲和国际食品工会：尊重和权利：保护家庭工人，2006 年 40 页。

人进行歧视已经制度化，赋予他们比其他工人更差的权利。这项运动是由家庭工人能力建设中心所领导的，它是根据这样一个口号开展了这项运动，“我们被拒之劳动法权利之外”。该中心还于 2006 年 10 月在家庭工人全国工会成立时给予了资助。

271. 印度家庭工人协会在 1947 年印度刚刚独立不久，就为改善工作条件进行了请愿游说。于 1959 年，一次由设在新德里全印家庭工人工会的总书记领导的长达 26 天的绝食斗争得到了家庭工人的大力的支持，他们呼吁进行一天的声援罢工，结果通过了两项私营部门成员最低工资和及时支付工资，最高工作小时，周休息和年假期的法案，以及建立雇员名册并由当地警察保管。有人认为这是为了保护雇主的利益。这两项法案最终被撤消，但雇员名册被保留下来。进一步试图进行立法改革的努力得到了保证。但 1977 年一次尝试间接受到挫折，因为最高法院做出了一项决定(Bangalore 自来水和排水局)，与外隔绝的工人不能称其为“组织起来的劳工”。尽管根据产业纠纷法令，这种情况并不是特别涉及家庭工人的地位，但是这项法令把家庭工人纳入到那些不被承认的工人类别当中。家庭工人的工会已经继续组织罢工，为立法改革进行请愿活动并支持它的会员。但是它们不能为会员提供由产业冲突法令提供的这种保证。然而，一个在孟买家庭工人工会 Gharelu Kamgar Sangh(GKS)是在 1971 年由一个家庭工人发起成立的，这个工会是参加了全国的一个非常强大的总工会，即全国劳协，使得这样一个小工会在大规模的工会运动当中有了声音和发言权，尽管家庭工人工会没有进行正式注册。³

272. 在纳米比亚，家庭工人在殖民时代就已经组织起来。当时工会会员是非法的。在反对殖民主义的斗争中，妇女得到了信任，她们能同男人在工会中平等相处共事。1994 年国际劳工组织的一项调查报告表明，纳米比亚家庭工人工会已经吸纳了全国大约 12,000 名家庭工人当中的三分之一，其中 70%是妇女。纳米比亚广播公司在工人当中宣传纳米比亚工人工会的存在发挥了重要的作用。工会现在面临的最大的挑战就是资金问题，因为家庭工人一般都非常贫穷。该工会当时是得到了芬兰工会团结基金的资助和国际捐助国的资助，比如说 Oxfam，所以该工会可以选择其它的组织形式和就业形式，比如说合作社。⁴ 一个更近的出版物报道说，今天许多的家庭工人仍然是在被组织起来劳工的范畴之外。纳米比亚家庭工会实际上已经不复存在，低工资工作无保证已经造成了工会没有能力吸纳会员和保持会员水平的最主要原因。

273. 在特立尼达和多巴哥，1972 年 7 月 31 日产业关系法令的第 2 节(3)(f)虽然已经做到了修改，但仍认为家庭辅助人员并不是属于工人。而于 1974 年成立的家庭雇员全国工会也只是造船建筑工人和造船工人联合会的一个部门。家庭工人全国工

³ N. Cammingham: 印度的家庭工人：立法行动的一个案例，印度法律研究所杂志，1994 年第 36 期 1，第 56-59 页。

⁴ M. Hosmer Martens, S. Mitter 合编：工会中的妇女：组织未组织起来的工人，国际劳工组织，1994 年，日内瓦，第 9-10 页，45-47 页。

会根据 1982 年工会法令注册为工会的组织，但仍被剥夺了进行集体谈判的权利。家庭雇员全国工会是一位去世的叫 Clotil Walcott 所创立的，他是一个在工会运动中有名的推崇性别平等的积极分子。在工会运动中，他的母亲也是一个家庭工人。Walcott 强调在国际活动和本地的积极参与之间建立联系。家庭雇员全国工会承认没有报酬的家庭工作和有报酬的家庭工作之间的联系，成功地进行了请愿，通过了 1995 年的有报酬工作法令，这项法令于 1996 年 10 月 16 日得到了总统的批准。特立尼达和多巴哥这项创造性的立法使得特立尼达和多巴哥在全国统计数据中衡量和估算不带薪工作。家庭雇员全国工会一直能够促使家庭工作得到公众的认可。1999 年，工会为家庭工人赢得了权利，将最低工资的争议列入了产业法庭。该工会与国际劳工组织西班牙港办事处的合作，同它的会员组织、劳动部、文化和性别问题及社会服务部以及其它的非政府组织。大学的研究人员共同开发了一项 1998 年家庭工人全国战略。该战略呼吁在法律上承认家庭工人，呼吁培训有关家庭工人问题的劳动监察员，呼吁为住在雇主家家庭工人随时准备上岗进行补偿，呼吁除了支付工资以外还应提供餐食和住宿，呼吁为家庭工人提供社会保障，呼吁对工会会员进行培训以及在整个公众当中广泛的宣传家庭工人所应享有的权利。⁵

274. 在意大利，工人和雇主组织都参与集体谈判，他们都是全国集体协议的签字方。正规的程序保证了协议的各项条款随时可以更新。根据 339/58 法令，由雇主和雇员的代表参加的省级委员会(包括家庭工人)负责研究月报酬和确定餐饮和住宿的标准，目的是在省一级建立一个可行的管理办法。

跨国的行动

275. 尽管移民家庭工人面临着很多的障碍和困难，亚洲家庭工人工会(ADWU)在香港，中国，开展了活动，家庭工人自该工会 1988 年成立以来享有一些工会自由。会员主要包括家庭工人,主要来自菲律宾和泰国，还有一些是来自印度、印度尼西亚、马来西亚、尼泊尔、巴勒斯坦和斯里兰卡。该工会的会员利用他们的法定假日为工会志愿开展工作，亚洲家庭工人工会在其会员提出不满和报怨时为他们提供一般的支持⁶。该组织组织高层次的抗议行动反对进行立法改革，因为立法改革削减了家庭工人的最低工资，剥夺了他们享有公共资助的医疗服务。

工会和家庭工人

276. 工会组织也发挥着积极的作用，保护出国家庭工人的权利。在斯里兰卡，全国工人大会(NWC)同接受移民工人国家的工会组织签订了一项合作协议，包括约旦工会总联合会。斯里兰卡全国工人大会在家庭工人出国前向他们提供有关接受国工人权利的情况，而接受国的工会组织为这些家庭工人提供支持。

⁵ M. Karides: “本国的努力与全球斗争的联系：特立尼达家庭雇员全国工会”，A. Naples 和 Manisha Dasai(合编)，*妇女积极分子和全球化*(2002)156-171；以及论坛，2007 年 11 月 21 日悼念 Clotil Walcott 的去世，<http://www.globalwomenstrike.net/Trinidad/TributesToClotil.htm>。

⁶ M. Hosmer Martens and S. Mitter, 同上第 51-52 页。

277. 在加拿大，联合钢铁工人工会(USW)和移民工人协会，在安大略省于 2008 年 6 月 10 日宣布，它正在建立一个独立的工人协会并在安大略设一个代表家庭工人的分会。⁷ 在魁北克省也采取了同样的措施，联合钢铁工人工会和魁北克菲律宾及妇女组织分会进行了合作。但是，除了家庭工人作为临时移民工人地位所面临的障碍之外，还有其它的立法障碍，阻碍了他们组织自己的组织。在安大略省，1995 年劳动关系法令第 3 节(a)，明确将家庭工作的家庭雇员排除在工会组织系统之外，所有他们得不到法律规定的结社自由权利的保护。在魁北克省，相比较而言，已经取消了有关将那些已经得到劳动法典保护的家庭工人排除在工会组织之外的有关规定。但是，虽然工人可以参加工会并且从某些法律保护中受益，但实际上集体谈判所面临的问题是，劳动法典要求同一雇主的大多数的雇员做出保证方可进行。一项重要的发展是，在一些非营利性的社会经济企业中，大部分移民人员提供家庭关怀服务，包括打扫房间、管理家务(扫雪，整理花园)，个人卫生，准备膳食等等，赢得了有限的工会组织权。这些社会经济企业得到了魁北克省政府的赞助，主要是向资深的公民和轻度残疾的人员提供诸如清扫房间的帮助。集体谈判的创举是有局限的，但是因为支付的制度是已经确定，其中包括政府按每小时工作给予一定的资金支持。社会经济企业对接受这些服务的人员按实际工作小时收费，但是有一个上限规定。换句话说，在谈判方面工会无法做更多的工作，因为工作流动性是相对较高的。社会经济企业也受到了一些指责，因为它们的做法导致了大多数家庭保洁服务从国家所有的社区卫生服务中分离出来。⁸ 显然，这种结构本身规定了第三方，保证工作条件是合理的，走访客户的家庭核实良好的工作条件，在发生冲突或者虐待情况下可以安置新的工作，检查家庭工人所使用的用具是无毒性的。

278. 尽管组建工会和进行集体谈判有许多的阻碍，在世界很多地方的工会组织创建了信息中心，为家庭工人包括移民工人提供信息。一个值得注意的发展趋势是，2006 年 12 月哥斯达黎加工人联合会、尼加拉瓜工人联合会和国际工会联合会之间达成了一项合作协议，建立一个工会帮扶中心保护移民工人。这项协议认识到加强双边关系和国际声援的重要性，以保护移民工人的权利。他们经常遭受边缘化、种族主义和敌视外籍人员的行为。该协议还推动通过工会培训提高认识，在合作双方的国家增强交流，加强与雇主的合作，以便更好的保证工作条件，反对对移民工人进行剥削，在双方国家与妇女书记处建立明确的联系，批准有关的国际劳工公约。

279. 2006 年 9 月 17 日，马来西亚工会大会(MTUC)和印度尼西亚工会(ITUC)大会签署了一项两年期的移民劳工伙伴关系协议。这项协议鼓励工会组织向工人通报在移民工派出国和接受国家中，移民劳工所做出的积极的贡献，促进推动集体协议和加强提高生活水平。工会组织的一个目标就是代表移民工人开展立即的行动解决问题。

⁷ 联合钢铁工人通讯：安大略家庭工人的新协会，2008 年 6 月 10 日，www.newswire.ca/fr/releases/archive/June2008/10/c2502.html。

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

280. 在国际层面，工会联合会也在争取家庭工人权利方面发挥着重要的作用。国际食品农业、旅馆、餐饮、烟草和相关工人工会(IUF)在开展这些活动中处于领先的地位，它们的活动得到了公共雇员国际工会(PSI)和国际网络工会(UNI)的大力支持。通过该工会的国际项目“保护家庭工人！”，国际食品工会建立了一个国际支持网络。⁹ 为此，国际食品工会的下属工会组织吸收了家庭工人成为其会员组织，包括奥地利农业食品加工和餐饮工会。德国食品加工和餐饮工人工会以及意大利商业旅游和服务业工人联合会。国际食品工会的下属会员组织已经签订了涵盖家庭工人的集体协议。¹⁰ 国际食品工会最近已经同有关家庭工作的主要的公民社会组织进行了合作，包括非正规经济的妇女：全球化和组建(WIEGO)和调整欧洲教育网络国际(IRENE)，建立了一个开放式的新的国际网络。它的目标是合作和与家庭工人组织进行联络，在全世界支持这些组织，以便提高它们的知名度和社会地位，展示采取一些措施保护家庭工人权利的重要性，以及鼓励他们参与到这些网络当中，为交流信息和战略提供帮助和方便。在欧洲，欧洲工会联合会(ETUC)已经准备并且为家庭工人提供了就业合同的范本。¹¹

281. 国际劳工组织在赋权家庭工人方面所发挥的作用将在第九章进行讨论。

282. 在世界其它的地方还可以列举出很多实例，这些实例的多数都是在家庭工人国际网络的最近报告中以第一人称的形式记述的。¹² 很清楚，一旦有机会，家庭工人会努力在寻求行使他们结社自由和集体谈判的权利。他们或许选择其他的家庭工人建立自己的组织，因为他们的经历相同，他们自身的权利，易于以同一声音表达意愿，还因为，传统的工会组织也许未准备承认他们，在过去放弃了他们在工会运动中的地位。但现在正处一关键时刻，因为国际、地区和国家的工会组织正日益表现出支持将家庭工人组织到工会中，保证他们的劳工权利和尊重作为工人的尊严。

非政府组织和其它公民社会成员的重要作用

283. 家庭工人面临的挑战是多方面的，他们工会组织的组织结构不仅仅取决于来自自己建立的工会组织和联合会的支持，也取决于一些非政府组织和其它的支持性组织。国际非政府组织所开展的战略性工作和重要调查，特别是人权观察和反奴役国际以及国际网络诸如全球和组织：非正规经济中的妇女(WIEGO)和调整欧洲教育网络国际(IRENE)对了解世界各地家庭工作的复杂性方面做出了重大的贡献。这些非政府组织特别是突出关注移民家庭工作，家庭工作中的童工和贩卖人口以及如何真正的理解在非正规经济中性别的结构。这些组织做出了努力，促进有意义的立法和政策的改革，它们游说地区和以联合国为主的人权机构去认真研究和思考这些问

⁹ 国际劳工组织：“家庭工人”，劳工教育 2007/3-4，148-149 页。

¹⁰ M. Hosmer Martens and S. Mitter, 同上第 52 页。

¹¹ 欧洲工会联合会：走出阴影：组织和保护欧洲的家庭工人：工会的作用。www.etuc.org/a/2809。

¹² 调整欧洲教育网络国际和国际食品工会：同上。

题。在最基层一级，它们接受了这种挑战，接触了结社自由和集体谈判机制。

284. 地方的非政府组织也发挥了重要作用。在许多其它的范例当中，国际劳工组织的一项调查列出了一项非同一般但是非常重要的预防战略。这项战略是由塞内加尔的一个中心开发的，消除童工劳动国际计划(IPEC)也参与了这一战略。制定这项战略的目的是为了防止妇女为了逃避农村生活中无休止的和单一的枯燥家务活而涌向城市的趋势。该中心还通过在某种程度上改造了一些机械结构，比如兴建了模仿减轻了妇女的劳动使她们不再从事为了制作食品而捣碎粮食的繁重劳动，有效地减轻了农村地区家庭工作的负担。该中心还开发了另一种创收的渠道，为年轻人提供了一系列的帮扶和文化活动，这些活动也作为一种措施，帮助人们充分认识到，不需要冒险成群结队涌向城市。

从法律上认可结社自由和集体谈判权

285. 有一种法律规定的倾向，在涉及家庭劳动时忽视了工会权利，这是一个重大的问题，如 2004 年巴西的一个法庭做出了决定废除了家庭工作雇主和工会之间签订的集体协议，这一决定的全文在以前已有所论述。

286. 结社自由委员会不断重申这一个重要性，在那些有关立法否定了家庭工人组织权利的国家，必须采取必要的步骤保证家庭工人必须得到这种权利(见专栏 8.1.)。¹³

专栏 8.1

结社自由委员会和家庭工人

在国际劳工组织结社自由委员会审议的第 2477 号案例中，阿根廷工人联合会(CTA)指出，2006 年该会的代表根据法律同意进行改革，允许家庭工人直接参加工会。结社自由委员会呼吁阿根廷对阿根廷，工人联合会提出的承认家庭工人权利的要求做出答复，认为 87 号公约的第 3 条，工人和雇主有权依法建立自己的组织，包括有权直接参加联合会和国际工会组织。

结社自由委员会在审议 1900 号案例时重申，87 号公约不仅仅适用于家庭工人同时家庭工人也应从公约的保证中受益。结社自由委员会回应了加拿大(安大略省)的主张，该主张认为，设有解决集体纠纷的机制的劳动关系机构对非产业性工作场所是不适宜的，理由是这些工作场所的非结构性质和待遇的水平低。结社自由委员会并没有要求加拿大政府通过同一种立法文件调整对家庭工人的待遇同其他的工人那样，但是需要引进一种特殊的规定。

287. 在这一领域中，已经在立法方面取得了相当进展，国际劳工组织的一些成员国现承认了家庭工人结社自由权和集体谈判权。例如，在大韩民国宪法第 33 条中包含了基本劳工标准，包括结社自由、集体谈判和集体行动，根据授予权利的立法，1997 年 3 月 21 日通过工会和劳动关系调整法令，之后一个家庭工人联合会注册登记。在爱尔兰，行业准则 5.12 章提醒雇主，要根据爱尔兰的法律按照工会会员的法定的权利，雇主不应限制雇员参加工会的权利，参加工会的权利在行业准则的

¹³ 有关结社自由和集体谈判的综合调查，报告 3(4B 部分)(综合调查)，第 81 届国际劳工大会，第 59 段，日内瓦，1994 年。

第 1.2 章节得到了确实。瑞士(日内瓦)标准合同第 11 条确认, 参加工会的工人或者为了保护他们权利的工人不可因此原因受到歧视或遭到解雇。

288. 集体谈判面临的最大挑战是就如何实施生活在单独家庭而又相对与外隔绝状态下的移民工人的名义上的权利。加拿大和联合王国的情况已在前讨论过了。在澳大利亚, 一些州的产业关系的立法明确将家庭工人纳入了一些司法管辖的范围之内, 但是立法并不解决如何来贯彻实施这一权利的问题。泰国, 劳动关系法令第 88 章规定, 只有泰国籍的工人才可加入工会组织。

289. 为了应对这一挑战需要进行创新。劳工组织的一些成员国已经非常成功的承认了家庭工人的结社自由权和集体谈判权, 它们已经超越了仅仅是承认组织权利的这一阶段, 而且建立了一种机制, 使弱势工人, 如家庭工人, 在实践当中行使自己的权利。

专栏 8.2

在美国组织家庭工人

家庭关怀工人的责任就是照看老人, 这部分工人在加利福尼亚通过一项战略成功的被组织到工会中, 这项战略是根据美国劳联/产联优先组织基层工会的思路设计的。在组建过程中, 除了口头打电话、上门访问等等, 这一战略要求工会会员承担义务走访资深公民中心、医生办公室、市场和教堂。工人们的支持以及建立一个工人中心接触新的会员, 开展全州范围的增加最低工资的运动, 这些都是基层组建工作战略的一个组成部分。一旦与工人接触, 无须耗费经历去说服他们参加工会, 这是因为当时工资是非常低的。例如, 仅仅在洛杉矶从 1987 年到 1988 年在不到六个月的时间内, 就有 12,000 名工人申请加入了工会。到 1999 年为止, 国际服务员工会(SEIU)434B 分会的会员人数增加大约到 74,000 名。¹

这项战略的第二个方面是集中在立法改革, 寻找可开展集体谈判的雇主。工会希望雇主承为一个州的代理人。因为加利福尼亚 74,000 名工人中的多数都是少数民族移民工人和女性的家庭关怀工人, 她们的工资是通过州政府的一个机构支付的。国际服务人员工会 434B 分会认为, 首先是通过法院然后通过大规模的请愿活动来建立一个公共的权威机制, 以便使工会组织能够同这一权威的机制进行集体谈判。一旦加利福尼亚 1992 年参议员法案 485 号和 1993 年参议员法案 35 号和 1078 号得到了通过, 那么一些县可以发布公共当局条例。

第三, 国际服务雇员工会与一些接受服务的人员进行合作, 即资深的公民和残疾人员。残疾人员的社区一直在寻求增加增资金来雇用提供服务的人员, 帮助这些人在家里生活, 而不是资助护理中心。起初, 一部分社区拒绝将家庭护理人员组织到工会中, 它们担心服务的小时可能有所减少。但是组建工作战略获得了成功, 在某种程度上, 是因为工会能够保证对家庭护理工人提供更好的工作条件并可以转化为高质量的服务, 使接受服务的人员享受质量高的服务。虽然雇主被认作是在组建当中代表州, 但接受健康服务的人员保留某种安排服务的权利, 提供服务取决于县一级集体协议的特殊性质会有所不同。

¹ L. Delpand K. Quan: “加利福尼亚家庭关怀工人的组建工作: 成功战略的分析”, 劳工研究杂志 2002 年第 27 期。

290. 迄今特别成功的一个例子是允许工人组织和雇主组织进行集体谈判, 并将签署的协议扩大到所有领域的家庭工人。在法国、意大利和比利时都采取了这种办法。在这些国家的劳动关系结构中, 有一个非常重要的方面, 就是建立了一个雇主组织, 以便同对手进行谈判, 与代表家庭工人的工会组织取得谈判中的平衡。

291. 美国的一个例子详细地阐述了组建工会所进行的工作和授予权利立法之间的这种关系。组建工会的工作始于 1987 年和 1993 年之间, 1993 年和 1997 年之间通

过了相关的法令，1997 年到 2000 年之间签署了工会合同。虽然工资比率悬殊非常巨大，但据报道，仍相当低。但是，组建工会的工作和所做出的努力由于它在处理复杂方面采取了创造性和战略性的做法而受到了赞扬，同时也被看作是将家庭工人组建工会的一种模式，包括照看幼儿工人(见专栏 8.2)。

家庭工人合作社

292. 尽管上述倡议和举措是非常重要的，但是很多家庭工人的组织者认为，一个更有效的将家庭工人组织起来的方法就是通过工人合作社。正如在国际劳工组织 2002 年促进合作社建议书(第 193 号)所反映的，合作社可以创造一种结构和机制使家庭工人能够掌握他们的工作生涯和工作时间。他们打破了每日处于孤独隔离的现状并且加强了团结。

293. 合作社的模式是适用于世界范围的家庭工人，为此就其模式进行了一些试验。在美国，有两个先例值得关注。马里兰州基层组织，例如马里兰州妇女联合组织，正在组建工作场所的合作社，争取为所有的工人改善工作条件；它们还专门挑选讲西班牙语的家庭工人用他们的语言介绍应享有的权利。作为合作社，马里兰州的妇女联合组织寻求通过日常的保洁工作为它们的会员提供体面劳动；工作活动收益的 10%用于社会公正组织。¹⁴在新墨西哥，一个由家庭工人管理的 La Mesa 合作社为在家庭、办公室和场院提供专职的和兼职的清扫服务岗位。按照非营利的模式，它按小时标准向客户收费，但是它为家庭工人的工作条件制定了标准并且提供了某种保护措施。¹⁵

294. 在印度，Nirmala 是一个成立十年之久的合作社，是由加克兰部落的妇女组建的，这些妇女是专职的在家庭做家务的家庭工人。这个合作社组织女孩和妇女为争取她们的权利进行斗争。¹⁶ 由于家庭工作还没有被作为一种职业得到接受，且不能在合作社的领域进行注册，所以这个合作社成为合作社社会公司的一个组成部分。这个公司实际上是一个注册的建筑工人的合作社。它是争取未组建工会企业工人全国运动委员会的一个积极的伙伴(NCC-USW)。

295. 从 2001 年到 2003 年 Nirmala 合作社参加了在德里举行的家庭工人论坛成立大会。它还进行了请愿活动，争取将家庭工人纳入到覆盖未组建工会企业工人的社会保障立法中。2006 年，它开始与在加克兰和德里工作的其它组织进行接触，保护家庭工人。有些家庭工人大部分都是童工，大多数都是部落的女孩。

296. 也是在印度¹⁷，人们为了建立一个合作社商业网点做出了努力。这个合作社

¹⁴ J.M. Zarembka: “美国的肮脏工作：移民女招待和现代奴隶”，B. Ehrenreich and A. Russell Hochschild: 全球妇女，第 152 页。

¹⁵ C. A. Castro, “死亡换取工作：职业安全与卫生家庭工人享受不到安全与卫生的标准”，现代美国，2008 年，第 7 页。

¹⁶ 作者 S.Madhok: “贩卖妇女从事家庭工作”，信息改变妇女，2008 年 4 月(印度，Pune)。

¹⁷ “家庭工人形式的合作社”在印度，2007 年 12 月 26 日(Chennai, 印度)。

商业网点是由居住在 Bangalore 的名叫 Mahila Seva 的家庭工人兴办的。这些家庭工人参加了 Karnataka 家庭工人工会。Mahila Seva 招募了许多有技能的家庭工人，他们被作为或是非全日制或是全日制雇员挪用招用的。这个商业网点是一个非商业性的企业，企业要求雇主和雇员遵守合同。该合同规定了支付最低工资和法定的周休假。如果上班的距离超过 5 公里以上，雇主还必须为家庭工人提供免费的公交车票。此外还保证提供尊重劳动者权益的工作条件。Karnataka 家庭工人工会还负责向工人提供家务工作的培训。

297. 综上所述，家庭工人通过组建工作，如果有机会，他们一般都希望能实现自我，掌握自己的工作命运。在世界上许多其它地方，家庭工人在法律的保护下，仍可实现这一目标。在国际劳工组织监督机构的指导下，成员国一方面日益承认了家庭工人的结社自由权和集体谈判权，一方面成员国还要求得到具体的技术合作援助，开发有价值的战略以保证家庭工人有效的行使自己的权利。一个国际的文书在这一过程中可以成为一个有价值的指导。

第九章

国际劳工组织和其它的国际创举

298. 国际劳工组织在家庭工人这个领域开展的技术援助可以追溯到南非种族隔离年代。在那一时期，在种族隔离政权统治下，国际劳工组织从那些得不到劳动和社会保障法保护的工人当中选择了家庭工人。对南非家庭工人的这种兴趣一直持续到种族隔离政权结束之后，而这一兴趣在 1993 年国际劳工大会第 80 届中尤为突出。当时在大会期间，正值国际劳工组织反对种族隔离委员会举行第 7 届会议。¹ 该委员会强调指出，家庭工人和在公共部门及农业部门工作的工人得不到相关的法律规定的保护。因此，该委员会呼吁扩大立法的覆盖面。起源于这些早期的活动，国际劳工组织的工作开始有所扩展，关注其它国家和地区的家庭工作，主要集中在三个特殊的领域：移民工作、强迫劳动和童工劳动。这一章选择了成为国际劳工组织工作基础的三个主题：家庭工作“隐形性”，法律和实践之间的差距，以及家庭工人的集体组织。

家庭工作的“隐形性”

299. 正如这一报告通篇所指出的那样，家庭工人的需求和利益经常是非常模糊不清的，而这一问题并没有完全纳入政策性的讨论过程中。国际劳工组织大部分的工作都是相当的集中在如何加强家庭工作的社会认知度。提高对家庭工人形象和整体的思想认识，以及他们工作生涯的性质。

300. 在某种程度上，提高认识是通过传统的研究方法来完成的，研究的成果将在主要的公共机构参与者和大众之间广为传播。例如，家庭工人在中东²已经成为一些研究项目的主要课题，汇集了家庭工作的信息。招聘和就业合同的程序，以及工人和他们雇主的简要情况。这些研究揭示了，特别是女性移民工人，弱势处境的一些原因，提出建议派遣国和目的国提出战略，加强法律和劳动社会保护。国际劳工组

¹ 国际劳工组织：临时记录，国际劳工大会第 80 届大会，日内瓦，1993 年第 533 页。

² 国际劳工组织：阿拉伯国家的性别和迁移；同上。

织在巴拉圭、秘鲁³、加纳、厄瓜多尔和菲律宾⁴广泛开展快速评估研究与研究相关的活动包括了加强人员的能力建设，以便在这领域深入开展工作。例如，亚洲的一个项目包括一个次地区的培训研讨班，通过教育和培训防止和消除剥削性的童工家庭劳动。这一研讨班是在 2004 年 10 月份举行的，主要是为研究人员和政府的官员举办的。

301. 人们长时间抱有这一观念，即家庭工作是“妇女工作的一种形式”，它不要求任何直正的技术、素质或者是培训。为了回应这一固有的观念，国际劳工组织和它的成员国已经将家庭工作的真正价值体现在家庭和从事家庭劳动的工人方面，以及他们的家庭和整个经济当中。这一命题突出的反映在阿根廷 *Formujer* 计划的工作中，这项计划的主要目标是努力改进技术和职业培训的政策，加强公民行使自己的权利和就业能力。这项计划的实施，为家庭工人在寻找工作的技能以及任务的技能方面提供了培训课程。在巴西，巴伊亚的体面劳动议程和家庭工人的公民权利计划提出了一项战略，包括促进家庭工人具有社会和专业素质的举措，加强他们的教育水平，使家庭工作正规化以及扩大对他们的社会保护。

302. 国际劳工组织关于童工的工作突出强调了一个事实，某种形式的家庭劳动阻碍了儿童的成长和发展。国际劳工组织还作了大量的工作，在父母和监护人当中树立对儿童家庭劳动的认识。例如在东非开展的一项在家庭劳动部门反映童工劳动(2003 年 2 月到 2005 年 6 月)，⁵ 为了增加父母和监护人对这一问题的敏感性，鼓励家长和监护人将在其它地区从事家庭劳动的孩子带回家，以便推动技术培训。在中美洲和多米尼加共和国(2001 年 4 月至 2005 年 12 月)开展的一个次地区的项目是关于防止和消除儿童家庭劳动的最恶劣的形式，该项目向雇佣童工家庭工人的家庭通报了这种风险性和这种工作以及反对贫困的教育作用的影响。

303. 国际劳工组织在家庭劳动当中开展的工作涉及到了提高意识的创造性的形式，这种形式是专门为当地文化、语言和沟通模式所设计的。在哥伦比亚，在政府的高级官员当中开展的圆桌讨论在全国的电视网上进行了直播。国际劳工组织还和儿童委员会进行合作，例如，青年志愿者组织制作有关童工家庭工作的电视片，在电影院放映教育片。在印度尼西亚，雅加达艺术学院就家庭劳动制作了短片系列片。在一个社区建立了社区广播站，提高人们对拐骗家庭工人的意识。在泰国开发了一系列宣传技能，包括新闻记录片、网站、连环漫画书，以及到碰到风险的社区进行巡回展览，并在老挝和泰国边境发放有关材料。

³ 国际劳工组织和消除童工国际计划：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(Lima, 2004).

⁴ 国际劳工组织和消除童工国际计划：农业、家庭工作和性剥削中的女孩童工：菲律宾、加纳和厄瓜多尔的案例快速评估，女童童工调查,2004 年第 2 卷，国际劳工组织和消除童工国际计划：综合分析：农业、家庭工作和剥削中的女童童工：加纳、厄瓜多尔和菲律宾的案例调查：女童童工调查，2004 年第 2 卷。

⁵ 国际劳工组织和消除童工国际计划：家庭劳动领域反映童工，2005 年 6 月最终报告和肯尼亚、坦桑尼亚、乌干达和赞比亚采取行动反对童工家庭劳动出现的良好做法(达累斯萨拉姆，国际劳工组织，2006)。

消除法律和实践中的差距

304. 家庭工人享有的正式的合法权益和他们在实践中所受到的待遇存在着一种差距，这种差距在国际劳工组织的工作中经常被提到。在一项对亚洲强迫家庭劳动的项目评估中指出，一个更以权利为基础的方法将也许会有很大的优势。有人建议，这个项目，可以更多的集中在赋予家庭工人以权利，让他们了解和诉求自己的权利，鼓励分管这项工作的主要官员，比如劳动部门、警察和招聘机构履行他们的义务。这种洞察力已经被纳入了这一项目，通过提高认识，提供咨询和帮助以及通过制度改善家庭工人的法律保护。

305. 国际劳工组织同哥斯达黎加家庭工人协会(ASTRODOMES)开展了一项项目，其中一项活动就是编写有关家庭工人和他们雇主的劳动和社会保障权利以及共同职责的小册子。这些小册子在超市、家庭工人在周日汇集的公共场所，例如教堂和市场散发。这些工作得到了当地媒体主要网站的配合，协助散发这些材料。所开展的一些其它的活动主要的目的是，弥合合法权益和家庭工人和他们的雇主之间签署个人合同之间的差距。英语非洲另一个项目是编写出版了一本有关儿童家庭工人的行业准则。在工作关系方面规定出了所要遵守的权利和义务。这本行业准则还包括了就业合同的范本，可以模仿参照，用于管理个人的工作关系。

306. 一些其它的项目主要是向家庭工人提供法律援助，帮助他们诉求和加强行使自己的法律权利。在泰国和菲律宾，法律援助和以权益为基础的培训教育都向家庭工人开放。在大湄公河次地区开展了一个项目，编写了有关家庭工人权益和责任的信息汇编，并用泰语、英语、缅甸语、柬埔寨语和老挝语出版了简写本。⁶ 这些小册子还在职业介绍所进行了散发。一项针对儿童家庭工人部门的行动计划已经列为菲律宾消除最有害童工形式的现实计划的一部分。这项行动计划还为受虐待的儿童家庭工人在城市的中心创办了特别危急中心网络和热线服务，一个童工家庭工人注册的全国系统。这个项目还在社会保障系统中为儿童家庭工人创造了一个大规模的注册计划。

307. 一些项目主要集中在确保家庭工人的合法权利在他们的就业合同中得到体现。例如，在黎巴嫩开展的一项为促进女性移民家庭工人权利的项目，其主要目标是要广泛的承认移民家庭工人有权享有劳动权利，建立一种机制管理安置机构和家庭雇佣计划。为了实现这些目标，起草了有关的法律，将相关的立法措施覆盖到家庭工人。这种立法的举措得到了的配合，以保证合法权利能真正反映出工作关系。现在已经起草了一项综合性的权利标准劳动合同，这项综合性的权利标准合同打算在整个黎巴嫩进行推广，所有的家庭工人和他们的雇主已经签署了这项合同。

308. 有些项目重点是放在向一项官员提供帮助和支持，这些官员是在家庭工作的领域当中执行立法措施。在中国，所做出的努力就是提高职业介绍机构的道德标

⁶ 国际劳工组织：减轻对儿童和妇女的劳动剥削：反对在大湄公河次地区贩卖(曼谷，国际劳工组织，2008年)。

准，防止它们演变为贩卖人口的同谋机构。在湖南和广东省已经建立了一个由 200 个职业介绍机构组成的合同网络。这一项目的调查结果表明，应该向有些机构施加有限的压力，因为从国际劳工组织争取到的技术和管理标准是相当的先进的，所以应该取得更大的效果。

309. 其它类型工作主要集中在执行机构更广泛的组织工作方面，这已经涉及到在制度层面上建立新的机制或者重新调整现有的机构。例如在东非开展的一个项目中的一部分，就是将一个多层次的童工劳动委员会由地区一级逐渐下放到分区、村落和学校一级，其目的是更好的监督和报告儿童家庭工作的情况。这已经成为地区和分区发展计划的主流工作。

310. 制度改革工作在拉丁美洲取得了突出的发展。例如，在智利、哥伦比亚、巴拉圭和秘鲁开展的一个反对剥削儿童和青少年编织网络的项目，主要目标之一就是要创造一个合法的、机制上的、和文化的框架，以便采取有效的行动消除儿童家庭劳动。这关系到将本国的立法符合于国际劳工公约，但同时又要求改进和加强劳动监察和其它的监督活动。这个项目的特别的创造性的因素就是它为家庭工人开发了一个市政注册部。中美洲和多米尼加共和国的一个次地区项目推动了提出哥斯达黎加的一项法案，修改了儿童和少年法典。这项法案，虽然仍在审议中，但是它包括有关规定，旨在家庭工作的工作场所进行检查的劳动监察员的工作正规化和合法化。在巴拿马，劳动部通过了一项有关儿童家庭工人的 2005-2006 工作计划，这项计划包括了在加强制度建设的因素；在危地马拉，创立了一个在私人家庭中防止和消除童工家庭劳动的技术监督委员会，它的一项工作计划集中在，在某种程度上监督涉及儿童的家庭劳动。

家庭工人的集体组织

311. 正如第八章所描述的，帮助家庭工人集体组织提高这部分劳动力的地位是非常重要的。国际劳工组织已经采取措施，通过一系列的创举实现这一目标，在这过程中，在这领域中积累经验，提供了非常有价值的洞察力和分析能力，目的是为了帮助家庭工人集体组织努力保护工人的权利。

312. 国际劳工组织所开展的工作直接涉及将家庭工人所关心的问题能否被列入工人组织的议程。在 2005 年 12 月份通过的蒙得维的亚宣言中的一个直接结果是，来自阿根廷、巴西、玻利维亚、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、巴拉圭、秘鲁、玻利维亚共和国、乌拉圭和西班牙的家庭工人协会和工会组织已经承诺将家庭工作列入到全国工会运动中的议程上以保证他们的平等权利，改善他们的工作条件。

313. 其它的一些创举主要是集中在培养和提高雇主和工人组织的能力，以其它的方式代表家庭工人和支持他们。在哥伦比亚，工会组织提高了其会员对家庭工作的认识，并且建立了一个儿童家庭劳动的工会内部委员会，并且出台一项涉及此问题的全国范围的政策。在菲律宾，也做出了相当大的努力，承认并且联合为组织家庭工人做出努力，这已经成为非正规经济更广泛举措的一个组成部分。在西非也有类

似做法，国际劳工组织支持社会伙伴和公民社会组织，由它们去帮助那些从事非正规工作的工人建立自己的组织。

314. 国际劳工组织还提供帮助，特别是为家庭工人，建立他们自己的组织，支持他们的工作，这是为直接针对家庭工人而开展的一些工作做出了重大的创举。例如，在坦桑尼亚联合共和国，虽然保护环境、饭店、家庭和有关工人工会(CHODAWU)与政府进行合作，建立了一个针对家庭工人的最低工资部门委员会，开展了一系列的运动，提高对这项工作的认识，并且向家庭工人提供了有关他们合法权利的有关信息。在拉丁美洲，国际劳工组织还与拉丁美洲和加勒比家庭工人协会进行合作(CONLACTRAHO)，在家庭工作方面采取了广泛的辅助性措施。

315. 国际劳工组织的经验也充分强调了在工会之间交换信息和经验，在工会和其它组织之间交换信息和经验的重要意义。2006年2月，在日内瓦举行了一个区域内部的研讨会，提出工会届应该接触家庭工作，强调了它们在保证承认和保护家庭工人权利方面所发挥的作用，建立了集体谈判机制，开展了提高意识的运动。同其它的组织建立这种联合或者联盟的要求已经变得非常的明确和突出。例如在菲律宾，一项针对组织家庭工人的项目确认，需要建立在移民和当地家庭工人组织之间的某种联系，以及在工会之间建立这种联系的必要性。在乌干达和赞比亚，人们做出了努力，加强工会政府机构和非政府组织之间的伙伴关系。坦桑尼亚的自然保护区、饭店、家庭和有关工人工会和村落一级直到国家一级建立了一个儿童家庭劳动科，这个科与当地和其它的政府部门、警察局、非政府组织和社区组织进行密切的合作。

关于家庭工人的其他国际行动

316. 在参与提高对有关家庭工作问题认识的方面，国际劳工组织并不是联合国机构中唯一的组织。很多其它的刊物以及其它联合国机构的报道都涉及这一专题。

317. 联合国移民人权的一些特别报告员已经对这一问题也作了专门的评论。2004年，特别报告员做了评论，在发达国家，移民家庭工人正在成为促使这些国家妇女在就业和社会领域发展的一个不可分割的部分。她强调了一系列的因素，种种因素造成了移民家庭工人极端脆弱的境地，并且向输出国和目的国提出了一系列的建议，他们可以采取有关措施保障这些工人在移民的各个阶段，从招聘到返回自己的家园，得到充分的保护。⁷她强调指出需要有一些监督机制，政府和招聘机构以及领事会对此做出有效的监督。2006年12月特别报告员到达印度尼西亚，特别描述了女性家庭工人在恶劣的工作条件下进行工作的情况，并且向印度尼西亚政府提供了

⁷ 联合国：E/CN.4/2004/76：特别的组织和个人；移民工人，特别报告员的报告，Gabriela Rodriguez Pizarro 女士依据人权委员会的决议所提供的报告 2003/46，2004。人权委员会第六次会议，日内瓦，2004。

若干建议，⁸ 同时另一个特别报告员提到了在巴林移民妇女作为家庭工人所受到的虐待。⁹

318. 联合国消除种族歧视委员会在这方面发挥了积极的作用。在 2004 年 3 月，在审议了黎巴嫩的定期报告之后，该委员会对此表示出严切的关注，关注移民工人在实际当中处境，特别是家庭工人，他们完全没有享受劳动法典所提供的保护。¹⁰

319. 2006 年，联合国经社委员会与联合国儿童基金提出了一个有关儿童家庭工人剥削和弱势状况的文件。¹¹ 这是一项对与家庭工作有关的主要问题的审议，特别是对青年工人，并且提出了制定一个可以用于保护这些工人措施的检查表。

320. 联合国儿童基金还与其它组织共同开展工作，处理与家庭工作直接有关或间接有关的问题。它还同有关禁止贩卖人口和其它相关问题尼日利亚国家机构联合开展工作，帮助被贩卖的家庭工人与他们的家庭团聚，为成千上万的家庭工人提供了职业培训和识字班，¹² 在莱索托，该机构委托开展了一次调研，这次调研揭示了儿童所面临的严峻的挑战，因为他们已经越来越依赖于不同形式的劳动来帮助他们的家庭摆脱贫困，以及那些受 HIV 艾滋病困扰的家庭。¹³ 在圭亚那，联合国国际儿童基金向教育部提供了设备。援助和咨询服务，以保证女孩能够掌握技术和相关知识，使她们摆脱家庭劳动。¹⁴

321. 拉丁美洲和加勒比经济委员会(ECLAC)也积极地参与了这些讨论。2003 年，拉丁美洲和加勒比经济委员会就一份现实的调查做出的报告，涉及了有关家庭工作的一系列问题，并且为在国家一级衡量收入分配和未付酬工作提出了一系列的建议。¹⁵ 四年以后通过了基多共识，该委员会认识到妇女从事的无报酬的家庭劳动的社会和经济价值。该委员会的成员国同意，根据有关妇女权利的已批准的国际劳工公约和国际劳工标准，在其它付薪工作和家庭工作之间建立平等的工作条件和权

⁸ 联合国驻日内瓦办事处：“结束对印尼访问移民人权的特别报告”，2006 年 12 月 27 日。
[www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/\(httpNewsByYear_en\)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/(httpNewsByYear_en)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument)。

⁹ 巴林人权中心：“联合国：特别报告员提交的有关贩卖人口的受害者人权报告”，2006 年 3 月 27 日。
www.bahrainrights.org/en/node/385

¹⁰ 联合国反对种族歧视委员会：消除种族歧视委员会结论评论(黎巴嫩，2004 年 4 月 28 日)。

¹¹ C. Flores-Oebande：“解决儿童家庭工人剥削和弱势处境的方法：结束隐性耻辱的公开挑战”，联合国经社委员会组织的一次专家组会议，由联合国经社委员会的促进妇女进步委员会、联合国国际儿童基金和合佛洛伦萨 Innocenti 研究中心联合举办 2006 年 9 月 25-28 日。

¹² 联合国综合地区信息网(IRIN)：“尼日利亚家庭工人还是当代奴隶？”，2006 年 9 月 21 日，
<http://www.gm/africa/niger/aiticle/2006/9/21/尼日利亚家庭工人还是现代奴隶>。

¹³ 联合国综合地区信息网络：“莱索托：揭示虐待儿童家庭工人的事实”，2004 年 12 月 1 日，
<http://www.irinnews.org/report.aspx?reportid=52274>。

¹⁴ 联合国儿童基金：“该中心在圭亚那为教育提供了第二次机会”，2007 年 11 月 19 日，
http://www.unicef.org/infobycountry/guinea_41281.html。

¹⁵ 拉丁美洲和加勒比经济委员会，现实调研专家委员会，2003 年 12 月 11 和 12 日，圣地亚哥，智利。

利，以便消除年轻女孩和男孩从事家庭劳动的一切形式的剥削。¹⁶

322. 2002 年，国际移民组织和欧盟的一些机构合作共同举办了一次防止和反对贩卖人口的大会，这个问题和家庭服务是有直接关系。¹⁷

323. 世界银行在更广的领域里研究了家庭工作，主要目的是进一步地深入了解，在乌拉圭非正规部门与缺少社会保护和性别之间的关系。这次调查于 2008 年开展，在与国家妇女研究所¹⁸(INAMU)进行合作后提出了建议，建议应该在关照婴儿和照顾老年人的更广泛的政策框架范围之内，解决家庭工人的立法权利和行使他们权利之间的贯彻政策方面的差距。在地区发展银行中间，亚洲发展银行也在家庭工人通过汇款对发展产生影响的框架范围内探讨了这一问题。¹⁹

¹⁶ 拉丁美洲和加勒比经济委员会：拉丁美洲和加勒比地区第 10 届妇女大会，基多，厄瓜多尔，2007 年 8 月 6-9 日。

¹⁷ 国际移民组织：贩卖人口欧洲大会：21 世纪的全球挑战，布鲁塞尔，2002 年 9 月 18-20 日。

¹⁸ 国际妇女研究所/世界银行：乌拉圭：Ampliando las oportunidades laborales par alas mujeres(Washington DC, 2008)。

¹⁹ 亚洲开发银行：“技术援助，最终的报告：加强海外工人汇款的有效性(2004 年 7 月)；和劳动移民和贩卖：性别和人权方法(马尼拉,2007 年 5 月 29 日)。

第十章

争取实现家庭工人的体面劳动的国际劳工标准

324. 本篇评论表明家庭工作是世界上成百万工人最古老和最重要的职业，特别是对受教育水平不高的妇女更是如此。家庭工作是家庭以外经济运作的一个重要形式，但是家庭工作的价值被大大的低估了同时管理极差。家庭工作的价值被低估的主要原因是这项工作内含的技能和能力被认为只是妇女所固有的能力而不是外界要求的。家庭工作之所以管理极差，主要是因为它并不被认为是受法律保护的“实际”的工作，所以管理经常存在的问题很大。对大量这种类型的工人而言，体面劳动的缺陷是非常巨大的：在这一领域活动的迟缓性既延缓了实现所有工人的体面劳动，同时也危及了在工作中实现性别平等。

325. 在经过对法律和实践进行审议后的重大发现之一表明，家庭工人的工作条件得不到任何改善，除非采取一致的行动改变立法框架。这是对家庭工作的真实写照。但是一项令人受鼓舞的重大发现表明，在全世界成员国当中，跨部门的一项有创造性的与这项职业有关的实验正在进行。所从事的调研证明，一个精心策划的调解机制加上可行的贯彻执行机构，会给家庭工人的日常生活带来了重大的改观，这种管理机制表示出了一种信息，家庭工人就是那些理应享受权利和尊重的工人。

326. 针对这个在历史上处于不利地位的群体，新的国际文书为国际劳工组织提供了一次机会，在标准方面和技术方面提供可操作的指导，推动系统的收集有关家庭工作的统计信息。

(一项)或(多项)国际文书的附加值

327. 家庭工人在现行的国际劳工标准当中已经享有一些权利。现在所缺少的是，如何实施对家庭工人所具有的特殊就业关系的体面劳动原则，保证他们享有体面就业条件的全面和清晰的指南。这意味着，应该在治理的不同层面上推动开展行动。同时，国际劳工组织三方成员应承担 responsibility，确保国际劳工组织在任何新的劳工标准中保护工人的现行权利。因此需要通过一项或多项新的文书，重申确保家庭工人已经享有的权利得到保护，为新附加价做出贡献。¹

¹ A. Blackett, 同上, 211-237 页。

拟议的公约和建议书

328. 国际劳工局理事会在其第 301 届会议上(2008 年 3 月)决定将家庭工人的体面劳动的议题列入国际劳工大会第 99 届会议(2010 年)的议程中,并进行两次讨论,目的是通过国际劳工标准可能是一项公约形态的并由一项建议书作为补充。

329. 国际劳工局认为新的文书或多项文书的目标应该是:

- 确保广泛的覆盖面,尽可能的覆盖更多的家庭工人;
- 为广泛的、迅速的批准提供便利条件,继续改善家庭工人的工作和生活条件、获得社会保障;和
- 提供足够的指导和激励,促使标准的有关条款实践中得到有意义的贯彻和执行。

330. 为了确保实现这些目标,国际劳工局认为制定劳工标准的主要方法有两个方面。首先,文书或多项文书应尽力去忆及,国际劳工公约和建议书应适用于所有的工人,包括家庭工人,除非有与此相悖的规定。在这方面,国际劳工局认为一项公约应该强调,家庭工人享有在工作中的基本原则和权利,并且忆及在工作和生活条件以及享有社会保障,包括生育保护方面,家庭工人和其他工资收入者应享有平等待遇的重要性。

331. 第二,拟议的新文书或多项文书应确定并且关注体面劳动所处的特殊条件,以便利用适于家庭工人的标准补充一般的劳工标准,以使家庭工人享有充分的权利。国际劳工局,正如在报告中所描述的,具有制定战略的特殊地位。这些战略应是简捷、支持性的和精明的。在这方面,拟议的公约和建议书都应从对家庭工人的工作条件和生活条件以及享有社会保障面的关注确定以上因素。

332. 一项公约的条款借鉴了在本报告中所提出的很多国家在法律和实践中进行管理的创举,这份报告充分反映了家庭工作的特殊性。例如,这项公约将旨在限制实物支付的做法,对确定限制和适当的计算工作时间给予了特殊的指导,解决了在雇主家居住的家庭工人的住宿和膳食问题。一项公约将考虑家庭工人一些特殊的弱势处境,包括年龄和移民地位,确定适合于他们的工作标准。一些国际劳工标准带有一些灵活性的措施,这将使一些成员国能够促进逐步的执行社会保障的标准。

333. 在这方面,应忆及国际劳工组织公约的本质。虽然公约规定了批准的义务,但是这些公约也通过一些条款提供了某种灵活性,这些条款包括了如何使这些公约得到实施的不同选择。有些公约包括了一些条款,规定了权利和义务。另外一些公约从本质上讲是促进性的,向成员国制定和逐步的在长期实践过程中,采取措施,提供行动的指南,如,在特殊的主题方面制定和实施一项政策。²

334. 考虑到这种根深蒂固的非正规的做法使家庭工人在其就业关系中处于不利地

² 这种促进性的文书的一个具体例子是 1964 年就业政策公约(第 122 号),1975 年人力资源发展公约(第 142 号),1983 年职业康复和就业(残疾人)公约(第 159 号)和 1985 年职业健康服务公约(第 161 号)。

位的重要性，拟议中的文书需要向国际劳工组织的成员国提供足够的指导，确保这种覆盖是实际的真实的，而不是只停留在纸上的承诺。国际劳工局认为，很多这一类的解释性的标准将一般都包括在一项建议书中。建议书也提供了某些标准，为的是加强在公约中的保护性措施。

335. 国际劳工组织的三方成员可以有一种选择，特别是关于一项公约是否包括一些约束性的或者是非约束性的部分。

为什么需要有一项公约既包括约束性的和非约束性部分的可能性？

336. 一项包括约束性和非约束性部分的公约将确认家庭工人在现行的国际劳工标准的情况下受到保护，同时考虑到家庭工作关系的这种特殊性，提出了一个明确的目标，为如何使家庭工作的目标得以实施提供了选择。这项拟议的公约将对促进一个多层面的方法，治理，提出目标和向成员国提供选择如何来实现它们的目标。它还提供了有益的指导，尊重政府、家庭工人组织的代表和家庭雇主采取的地区、国家和双边的以及区域的行动范围。通过这一公约的主要理由是，正如第二章所简述的，国际劳工标准在很多重要的主题方面，包括工作中的基本原则和权利已经适用于家庭工人。现在这里面临的挑战是超越——大部分是无形的——把家庭工人仅仅正式纳入劳动立法，而是走向专门对他们就业以及对他们真正的认知度制定规定。

337. 一项既包括约束性的和非约束性部分的公约的一个主要的例子是 2006 年海事劳工公约。这项公约统一了大量的、复杂的和繁杂的调节海事部门的公约。家庭工人的有关规定，虽然包括在很多的重要的国际劳工标准当中，但起码目前是不清晰的，因此这种规定非常少。引人注目的是，海事劳工公约处理了一系列类同于家庭工人工作环境的问题。例如，海事公约规定，工人必须居住在远离他们家庭的工作场所时，应有机会享有定期的带薪休假。该项公约中规定的重要标准，为在单独家庭中进行工作的家庭工人确定了可操作的标准提供了一个基础。

338. 以下是进行一些调查专题后收集的有关情况：³

- 需要认真的思考家庭工作应该在哪一个层面上进行管理。这份报告以书面形式，证实了家庭工作已经相当的当地化了——与外界隔绝的单独家庭中——，另外一个特点就是跨国界的劳动迁移。管理家庭工作必须提供一个国际的、地区的和双边的举措的一个综合体(培育集体谈判)，这些举措应尽可能的符合于家庭工人的经历事实。
- 这类举措最好的一个例子就是合同范本，这将有效的补充现行的立法，但如果管理框架和最低标准没有建立起来，那么示范性的合同将无济于事。所以这份报告的主题是，需要有一个管理的框架，改变家庭工人的就业条件。

³ 在这部分所收集的一些情况。主要来源于 B.Guha-Khasnabis, R. Kanbur, E.Ostrom(编辑): 正规与非正规经济之联系概念和政策(牛津大学报刊, 2007 年)。

- 出台法律和有关规定，不仅仅应该调整好就业关系，同时也应该消除虐待性的行为。任何一项新的有关这个主题的立法必须要考虑到家庭工作的特殊性，通过促进同其他工资收入者平等待遇的有益规定才能加以解决。
- 清晰而且简单明了管理工作是至关重要的。管理不应是过于繁杂或是不必要的复杂。这种管理应该着重提高家庭工人了解和保护自己权利的能力。
- 确认保证正式承认对家庭工作进行政策性干预的正式权利是不足够的。对于家庭工作纳入正规经济而言，随之而来的问题是，需要尊重和加强他们的这种权利。

339. 随后附上的调查表试图发起对有综合性一项或各项国际劳工标准的内容和性质的讨论。回答调查表的问题的所表示的意见以及就这些文书的结构和内容达成的结论，将列入第二份报告中。法律和实践的报告以及第二份报告将作为讨论的基础，2010 年国际劳工大会(第一次讨论)将根据这一基础就家庭工人的体面劳动标准的议题进行讨论。第二次讨论将于国际劳工大会第 100 届会议(2011 年 6 月)举行，旨在通过一项或多项标准。在某种程度上，国际劳工局提出了一些问题，一项公约是否应包括一项特殊的条款(约束成员国必须批准这项公约)或一项建议书(不约束成员国但是只提出一些指导)。但是，如果回答认为这项特殊的条款不属于一项公约而是属于一项建议书，或者相反，那么它们应具体明确加以阐述。

340. 关于劳工大会议事规则第 38 条第 1 款，要求成员国政府在最后答复这一调查表之前，与有关的最具代表性的雇主组织和工人组织进行磋商，给出它们答复的理由以及指明它们已经和哪些组织进行了磋商。提请政府注意的一个重要的情况是，要确保所有相关部门参与了当前的这种磋商程序，包括负责妇女事务和移民事务的有关部门。国际劳工组织在收集法律和实践报告中所提供的信息方面取得的经验也指出了磋商的价值，在任何情况下如有可能须和地区和成员国中的当地部门进行磋商。

一项技术合作计划

341. 有效的实施拟议的一项或多项文书将要求国际劳工局传播并且促进这些文书的实施。但是，国际劳工组织监督机构对这些文书进行传统的监督需要得到广泛的劳工局的合作，目的是支持成员国真正的争取促进家庭工人的体面劳动。关于儿童家庭工人，国际劳工组织提供的技术合作的数量和质量表明，在这方面取得的进步是非常出色的。保证家庭工人享有体面劳动，在这方面有一项专门的国际文书，制定了优先的项目，为成员国采取行动提供了框架。国际劳工组织可以帮助成员国，在付薪家庭工作方面收集统计数据。由于现在还缺少这方面的信息，所以这一项工作对于衡量立法措施所带来的影响是非常重要的。

342. 国际劳工局在起草劳动立法方面可以扩大对其成员国的现行支持。除了在第三章提到的现在正在进行的三项立法筹备工作以外，国际劳工组织已经得到了有关

采取一系列其它举措的信息。此外，这些举措是根据实施公约与建议书专家委员会的评论以及法庭的决定而进行定期报告的。例如，在沙特阿拉伯，有关家庭工人的一项规定的起草工作正在进行中，以保护家庭工人的尊严。⁴ 安哥拉已经指出，它现在正在起草有关家庭工人的规定，并将此规定写入它的劳动法典。⁵ 约旦提出了一些建议，家庭工人应纳入劳动法典的范畴，执行相关的规定、指示和决定。⁶

343. 在制定新的国际劳工标准的过程中，国际劳工组织根据已有的资源将可以帮助成员国起草适合于各国国情的立法。对承认和尊重家庭工人作为工人的权利应给予特别关注。这是一个机会和待遇平等的问题。从更广的意义上讲，这一重点规定是立法工作者和参与集体谈判的各方的主要职责，因为它们更熟悉并且能够更好的掌握家庭工人的就业条件的实际情况。国际劳工组织的技术援助在帮助成员国引进立法改革方面尤为重要。这种立法改革不仅仅限于产业关系的方法。家庭工人和其他任何人一样都是工人，涉及他们的国际劳工标准必须予以具体的实施才是有意义的。同时，国际劳工组织可以帮助成员国就如何使用一种通俗易懂的语言起草立法，收集可比较信息，以保证家庭工人自己可以懂得和了解他们的权利，雇主能够尊重家庭工人的权利。

344. 国际劳工局也可以推动有效地实施相关的立法，这可对家庭工人的生活带来真正的影响。这种能力建设的工作将是一项长期的任务。

⁴ 国际劳工组织：专家委员会报，2007年，216页。

⁵ 实施公约与建议书专家委员会，直接询问，安哥拉，第111号公约(2008年)。

⁶ 实施公约与建议书专家委员会：直接询问，约旦，第111号公约，2008年。

调 查 表

国际劳工局理事会在其第 301 次会议(2008 年 3 月)上决定将家庭工人的体面劳动的议题列入国际劳工大会第 99 届会议(2010 年)议程,就这一议题进行两次讨论并有可能通过一项公约并以一项建议书作为补充。

本调查表的目的,是在成员国经与最有代表性的雇主组织和工人组织进行磋商之后,就拟议的文书范围和内容发表意见。在收到对调查表的答复之后,国际劳工局将为大会准备一份报告。

I. 国际文书的形态

1. 国际劳工大会应否通过一项有关家庭工人的体面劳动的文书或多项文书?

评论:

2. 如果是,文书或多项文书应采取以下哪种形态:

- (a) 一项公约; ☐
- (b) 一项建议书; ☐
- (c) 一项公约并以一项建议书加以补充; 或者 ☐
- (d) 一项包括约束性和非约束性条款的公约? ☐

评论:

II. 序 言

3. 文书或多项文书的序言应否提及，国际劳工公约和建议书适用于所有工人，包括家庭工人，除非有与此相悖的规定？

评论：

4. 文书或多项文书的序言应否提及从事家庭工作的特殊条件，从而将适用于家庭工人的特殊标准补充一般的劳工标准，以保证家庭工人充分享有其权利？

评论：

5. 其它考虑应否写入序言？请具体详述。

评论：

III. 定 义

6. 就其一项文书或多项文书而言，
- (a) “家庭工作”一词应否指，在一个家庭或为一个家庭所从事的工作，包括家务管理、照顾婴儿和其他个人的关怀？

评论：

- (b) “家庭工人”一词应否指，为获得报酬而从事的全日制或非全日制的家庭劳动的任何人？

评论：

- (c) “等候”一词应否指，在一段时间内，家庭工人不得根据自己的意愿去支配的时间？

评论：

- (d) “雇主”一词应否包括中介人员？

评论：

- (e) 一项文书或多项文书应否确定其它的术语？如果是，请具体详述。

评论：

IV. 范 围

7. 一项文书或多项文书应否适用于所有家庭工人？

评论：

8. 一项文书或多项文书应否规定，可能将有限类别的家庭工人排除在外，如果如此，在何种条件下？请具体详述。

评论：

V. 公约的内容

A. 基本原则和权利

9. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，确保家庭工人享有工作中的基本原则和权利，即：

(a) 结社自由和有效的承认集体谈判的权利；

评论：

(b) 消除一切形式的强迫和强制性劳动；

评论：

(c) 有效地消除童工劳动；和

评论：

(d) 消除在就业和职业领域的歧视现象？

评论：

10. 公约应否为从事家庭工作的人员规定最低年龄？请具体详述。

评论：

11. 公约应否规定，移民家庭工人的最低就业年龄应为 18 岁？

评论：

B. 工作和生活条件以及社会保障

12. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，确保家庭工人同所有工资收入者同样享有：

(a) 就业的公平待遇以及体面的工作条件，如条件允许，体面的生活条件；

评论：

(b) 安全和有保障的工作场所；和

评论：

(c) 社会保障，包括生育保护？

评论：

13. 公约应否规定，雇主应向家庭工人通报其就业待遇和就业条件，特别是：

(a) 雇主的姓名和住址；

评论：

(b) 所从事的工作的种类；

评论：

(c) 报酬的比率，计算方法和支付期；

评论：

(d) 正常的工作时间；

评论：

(e) 合同的期限；

评论：

(f) 提供膳宿，如果提供；

评论：

(g) 试用期，如果可行；和

评论：

(h) 遣返的条件，如果可行？

14. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，确保家庭工人得到保护，免受一切形式的虐待和骚扰，包括身体、语言、性和精神虐待及骚扰？

评论：

15. 公约应否规定，每一个成员国应确保家庭工人享有最低工资待遇，如果有这种待遇？

评论：

16. 公约应否规定，所有家庭工人获得劳动报酬的支付时间间隔应不得长于一个月？

评论：

17. 公约应否允许以实物形式支付部分的工资？如果是，请详述有关条件和限制，特别是家庭工人能否拒绝实物支付？

评论：

18. 公约应否规定，每一个成员国应确保其本国的法律或规定不要求家庭工人居住在雇主家？

评论：

19. 公约应否规定，当雇主提供膳宿时，所提供的住所应是安全的、体面的，并应尊重工人的隐私，所提供食物的质量是有保障，数量是充足的？

评论：

20. 公约应否规定，每一个成员国应确保家庭工人享有正常的工作时间、加班补贴，每日和每周的休息时间，以及由国家法律和规定所确定的年休假，这些规定不应低于适用于其他工资收入者的待遇？

评论：

21. 公约应否规定，每一个成员国应确保家庭工人在每日和每周的休息时间内不必一定要停留在所从事劳动的家庭中？

评论：

22. 公约应否规定，等候上岗工作的时间，应按国家法律和法规、集体协议或其它符合于国家惯例的任何措施确定为工作时间？

评论：

23. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，确保家庭工人每七天连续休息至少 24 小时？

评论：

24. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，保证家庭工人与其他工资收入者在职业安全与卫生方面享有同等待遇？公约应否规定，可逐步采取这些措施？请详述。

评论：

25. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，确保社会保障方案，包括生育保护，适用于家庭工人？公约应否规定，某些措施可以逐步得以实施？请详述。

评论：

C. 就业代理机构

26. 公约应否规定，每一个成员国应采取措施，保证由就业代理机构招用或安置的家庭工人，特别是移民家庭工人，得到有效的保护，免受虐待？

评论：

D. 移民家庭工人

27. 公约应否规定，国家的法律和法规应规定家庭工人在跨出国界之前，必须拿到一份必须经过同意的书面合同，其中包括最低就业待遇和条件？

评论：

28. 公约应否规定，移民家庭工人有权在就业合同终止或期满时享有免费遣返？

评论：

29. 公约应否规定，每一个成员国应禁止雇主扣留家庭工人的旅行和身份证件？

评论：

30. 公约应否规定，成员国之间应相互合作，保证家庭工人享有同本国居民同等待遇？

评论：

E. 实施和执行措施

31. 公约应否规定，每一个成员国应确保为家庭工人求助解决纠纷有效的和公正的程序提供便利条件？请详述。

评论：

32. 公约应否规定，每一个成员国应确保有关安排程序到位，使国家法律和法规适用于家庭工人，如劳动监察服务，并适当考虑隐私？请详述。

评论：

33. 公约应否规定，通过将现行措施扩大到覆盖家庭工人，使他们融入这个社会，如果可行的话，制定适用于家庭工人的具体措施，公约的条款应由法律、法规、集体协议或其它符合于国家实践的其它措施予以实施？

评论：

34. 公约应否规定，在实施其条款时，每一个成员国应与有关的雇主组织和工人组织进行磋商？

评论：

VI. 建议书的内容

A. 基本原则和权利

35. 建议书应否规定，主管当局应采取或支持采取措施，促进提高有代表性的雇主组织和家庭工人的能力，包括集体谈判？

评论：

36. 建议书应否规定，当改善工作和生活条件时，成员国必须特别关注年轻的家庭工人的需求，包括工作时间和对从事某种家庭工作的限制？如果是，请具体详述。

评论：

B. 工作和生活条件以及社会保障

37. 建议书应否规定，提供就业待遇和条件必须是以书面的形式？

评论：

38. 建议书应否规定，就业条件应包括更多细节，例如：

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| (a) 就业的起始时间； | ☐ |
| (b) 工作职责的详细清单； | ☐ |
| (c) 年休假； | ☐ |
| (d) 每日和周休息日； | ☐ |
| (e) 病假和任何其它事假； | ☐ |
| (f) 加班劳动的报酬比例； | ☐ |
| (g) 家庭工人有权享有任何其它的现金报酬； | ☐ |
| (h) 任何实物津贴和其现金价值； | ☐ |
| (i) 提供住宿条件的细节； | ☐ |
| (j) 任何合理的扣除； | ☐ |

(k) 终止合同所要求的通知期?

☐

评论:

39. 建议书应否提供一个合同范本，例如，由每一个成员国经与有关的雇主组织和工人组织磋商之后起草的合同范本?

评论:

40. 建议书应否规定，任何与工作相关的体检应尊重家庭工人的隐私权，且必须是非歧视性的，包括对怀孕和艾滋病情的检查?

评论:

41. 建议书应否规定，家庭工人在拿到报酬时，应送达其一份浅显易懂的书面报酬帐单和报酬数额的清单知晓?

评论:

42. 建议书应否规定，有关工资保护、包括在雇主破产或死亡的国家法律和规定适用于家庭工人?

评论:

43. 建议书应否规定, 根据国家的情况和条件, 当雇主提供住宿时, 住宿设施应:

- (a) 包括一个单独的, 私密的, 带有锁并由工人掌握钥匙的房间, 这一房间应带有使用方便的家具和足够好的通风条件;

评论:

- (b) 包括方便使用的卫生设施, 共用的或是单独使用的; 和

评论:

- (c) 有足够的照明条件, 和足够的取暖和空调设施, 这些条件应和家庭其它住房条件相同?

评论:

44. 建议书应否规定, 雇主所提供住宿其费用不应从家庭工人的收入中扣除?

评论:

45. 建议书应否规定, 工作时间和加班时间应精确计算并应由雇主作记录, 并传递给家庭工人知晓?

评论:

46. 建议书应否规定, 家庭工人有权在工作时间内享有同其他工资收入者相同的用餐时间?

评论:

47. 建议书应否规定，关于等候上岗工作，国家的法律和法规或者集体协议应规定：

(a) 等候上岗工作的时间应只适用于由国家法律或法规或者集体协议所规定的夜间工作时间；

评论：

(b) 雇主可能会要求家庭工人等候上岗工作有一个一周、一月或一年的最高小时数；

评论：

(c) 如果休息时间由于等候上岗工作而受到影响，则须给予补偿性的休息期；和

评论：

(d) 等候上岗工作时间的长短，应按正常的或加班工资比例支付报酬？

评论：

48. 建议书应否规定，那些夜间劳动是其正常职责的家庭工人，其待遇不应低于其他从事工作的工资收入者的待遇？

评论：

49. 建议书应否规定，国家的法律和法规或者集体协议应规定，一个家庭现时需求不应用于剥夺家庭工人每天和每周的休息？

评论：

50. 建议书应否规定，成员国应予适当考虑安排每周固定休息一天、补偿性休息和在受到影响不能休息时支付额外报酬？

评论：

51. 建议书应否规定，家庭工人不应被要求在他们年休假期间须和一个家庭呆在一起，在休息期间，家庭工人和一个家庭呆在一起的时间不应被算为年休假？

评论：

52. 建议书应否规定，在就业合同终止的情况下，如果家庭工人仍住宿在雇主所提供的住所中，那么他们必须得到：

- (a) 一份延长时间了的通知，在此期间，家庭工人可以继续住宿在雇主家里；

评论：

- (b) 在通知期，家庭工人仍享有带薪的自我支配时间，以便寻找新的就业机会？

评论：

53. 建议书应否规定，成员国应：

- (a) 确定减少和防止特别对家庭工作造成的职业危害；

评论：

(b) 建立适当的程序，收集公布家庭工作职业安全与卫生的统计数字；

评论：

(c) 在职业安全与卫生、工业卫生以及工作环境改造和个人保护用品方面提供咨询；和

评论：

(d) 在职业安全与卫生条件方面开发培训计划和散发指南？

评论：

54. 建议书应否规定，成员国应考虑采取措施，为雇主缴纳社会保障金提供便利条件，如一个简化了的支付体系？

评论：

C. 专业发展

55. 建议书应否规定，成员国经与有关雇主组织和工人组织磋商之后，应为家庭工人制定专门的政策和计划，鼓励开发他们的能力和素质，包括文化补习培训，如果可行的话，以及增强他们的职业和就业机会？

评论：

D. 移民家庭工人

56. 建议书应否规定，有关家庭工人遣返问题应：

(a) 确保负责承担遣返费用的机构拥有充足的资金保障；

评论：

(b) 禁止要求移民家庭工人支付遣返任何费用；

评论：

(c) 为行使遣返权确定时间限制和条件？

评论：

57. 建议书应否规定，成员国应考虑采取更多的措施，确保有效保护家庭工人的权利，例如：

(a) 建立安全紧急住所网络；和

评论：

(b) 对将招用移民家庭工人的家庭进行安置性访问，？

评论：

58. 建议书应否规定，那些派遣移民家庭工人的成员国应支持有效地保护移民家庭工人的权利，包括在家庭工人出发前，传达他们所应享有的权利知晓，建立法律援助基金，社会服务和专门的领事服务和采取更多其它的措施？请具体详述。

评论：

E. 与其它国家政策的关系

59. 建议书应否规定，应鼓励成员国制定国家政策：

(a) 促进可行的和集体的措施，开展婴儿照护服务和其它个人照护；

评论：

(b) 为家庭开展工作与生活平衡协调的服务；或者

评论：

(c) 在适合于他们的教育水平和技术水平的职业领域里，促进家庭工人就业？

评论：

F. 国际合作

60. 建议书应否规定，应鼓励成员国通过双边、地区和国际层面的合作继续改进保护家庭工人的措施？请具体详述。

评论：

VII. 特殊问题

61. 由于国家的法律或实践的特殊性在实际中实施这些文书，是否造成一些困难？

评论:

62. (只对联邦制国家而言)在多项文书通过的情况下,这一主题问题是否适合于采取联邦行动,或者全部的或者是部分的,由联邦一级的三方单位采取行动?

评论:

63. 在起草多项文书的过程中,本调查表中没有包括的相关问题,是否需要给予适当的考虑?

评论:

* * *

附 件

劳动法律和法规覆盖家庭工人的国家分类

欧洲	明文规定受到有关工作条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
奥地利	X			- 有关家庭帮工和服务人员的联邦法案 - 家庭关怀法 - 最低工资规定 - 服务支票法 - 在州一级有关家庭工人的最低工资不同规定
比利时	X			- 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 - Arrêté royal du 18 avril 1974 autorisant les jours fériés les travaux effectués en exécution d'un contrat de travail domestique - Arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques
保加利亚		X		
克罗地亚		X		
捷克共和国		X		
丹麦		X		- 农业等行业有关就业关系的法案。(AERA)
爱沙尼亚		X		
芬兰	- 有关家庭工人就业法	- 劳动合同法		- 关于家庭工人就业法
法国	X			- Convention collective nationale de travail du personnel employé de maison en vigueur le 27 juin 1982
德国	X			
爱尔兰	行业规则的一些有关劳工立法的规定			- 行业规则保护在其它家庭中工作人员的权利

欧洲	明文规定受到有关工作条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
	明确保护家庭工人在家庭工作中所享有的权利			
意大利	X			- 关于家庭工作的保护法案第 339/1958 - 总统法令 1403/1971, 关于规定家庭工人包括负责整理和保洁工作的工人的社会保险义务 - 关于家庭工作管理的全国集体谈判(CCNL) 2007 年 2 月 13 日(2011 年 2 月 28 日到期)
拉脱维亚		X		
摩尔多瓦共和国		X		
荷兰		X		- (家庭服务管理规定)专门将家庭工人排除在社会和纳税范围之外
葡萄牙	- 对违反劳动合同包括家庭工作的专门实体做出了惩罚措施, 法案 144/99	X		- 法规 235/92 号(管理家庭工人就业合同的部门) - 法令 12/92 号(为家庭工人建立一种特殊的地位, 调整具有家庭特点的关系) - 法令 43/1982 调整家庭工人的社会保证机构
罗马尼亚		X		
俄罗斯		X		
西班牙	明文规定包括在 1424/1985 的有关规定中			- Real Decreto núm. 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio de Hogar Familiar - Decreto 2346/1969, de 25 septiembre, regulador del Regimen Especial de la Seguridad Social para los Empleados de Hogar
瑞士		家庭工人享有在契约法典中劳动合同的一般规定的保护	1964 年 3 月 13 日的有些规定未有明确的对家庭工人做出保护。它不适用于私人居住的场所	- 日内瓦州全日制和非全日制家庭工人的标准合同在本文件中是作参考。 - 在讲法语的各州, 根据服务支票体制支付家庭工人。
土耳其			明文规定家庭工人不享有劳动法第 4 条的保护, 但是最低工资支付规定除外	
联合王国		X		

非洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
布基纳法索		X		Décret n 77- 311PRES/FPT fixant les conditions de travail des gens de maison (17 août 1997)
科特迪瓦		X		
埃及			明文规定不享受劳动法典第 4 条的保护	
埃塞俄比亚		X		
肯尼亚		X		- 家庭就业登记法(撤销)1958 年修改第 55 号 - 工资调整决定 1967(家庭服务人员)(1967 第 254 号) - (工资调整决定)1967(1967 第 106 号)(家庭服务人员委员会机构)(经 2007 年工资规定修改)
马里	- 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			- Conditions d'Emploi des Gens de Maison
莫桑比克		X		劳动法典规定家庭工作由一项特殊的立法进行调整，但是这项立法正在审议中
纳米比亚		X		
尼日尔		X		
塞内加尔	- 有关全国一级集体谈判的公约 1982 年 5 月 27 日塞内加尔	X		- Arrêté ministériel n3006 MFPT-DTESS du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté n974 MFPT-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison - 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) - Arrêté ministériel n10117 MFPT-DTSS-CAB 4 du 12 septembre 1975, abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n 974 du 12 septembre 1975 MFPT-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des

非洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
南非	X			domestiques et gens de maison - 部门决定 7: 家庭工人[2002 年 8 月 15 日]
坦桑尼亚联合共和国	劳动机构法令 2007 年(工资和就业条件的管理)	就业和劳动关系法令 2004		
突尼斯			劳动法典仅适用于产业部门(第 1 和第 2 节)	- 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 (explicitly includes domestic workers)
津巴布韦		X		- 劳动关系就业规定法 2006 年(家庭工人) - 劳动关系就业规定 1993(家庭工人) - 劳动关系就业规定 1992(家庭工人)
加勒比地区	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
巴巴多斯		X		- 家庭雇员法 - 家庭雇员法令(支付工资比例和工作时间比例)(1982 年生效)
特立尼达和多巴哥		X		- 最低工资法(家庭服务人员)1991 法律文件第 160 号
拉丁美洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
阿根廷		X		- Decreto Ley n° 326 del 20 de enero de 1956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico - Decreto Nacional n° 7.979 del 30 de abril de 1956 reglamentario del Decreto Ley n° 326/956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico, modificado por el Proyecto de Ley sobre la modificación del decreto ley no 326/56, sobre el Régimen de Trabajo del Personal Doméstico del 7 de mayo de 2004 - Resolución 1.306/07 del

拉丁美洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
				Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que establece remuneraciones mínimas para los trabajadores del servicio doméstico – Ley n° 25.239 que establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico del año 1999
玻利维亚	X			– Ley de la Trabajadora del Hogar del 3 de abril de 2003
巴西		家庭工人被排除在外，除非明确表示将他们包括在内(劳动法案第7节) – 71/889.73 号法规规定，根据劳动法案章节中有关于假日(第1节)，家庭作业适用的。		– Ley N° 5859 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 – 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

拉丁美洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
				diciembre de 1999, y promulgada por Decreto n° 3.597, del 12 de septiembre de 2000, y dicta otras disposiciones
智利	X			
哥伦比亚	- 专项劳动法典的有些条款明确适用于家庭工人			- Decreto N° 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
哥斯达黎加	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)
危地马拉	X			- Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social N° 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
墨西哥	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) - 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) (pending)
尼加拉瓜	X			- Reglamento de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico, Reglamento No. 202 de 2 de noviembre de 1978

拉丁美洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
巴拿马	X			
巴拉圭	X			
秘鲁		X		– Ley de los Trabajadores del Hogar N° 27.986 de 2003 – Decreto Supremo N° 015-2003-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar – Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT de 2005 que establece Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes
乌拉圭		X		– Ley núm. 18.065 de 15 de noviembre de 2006 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico – Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 25 de junio de 2007 – 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 – Decreto núm. 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
中东	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
伊朗伊斯兰共和国	X			
约旦			– 根据劳动法典 3(c)条款和 1996 年第 8 号修正案明文规定不涵盖这些工人	为非约旦籍家庭工人的特殊工作合同
黎巴嫩			– Explicitly excluded at a. 7 of the Loi du 23 septembre 1946 portant sur le Code Travail	– 1965 年 8 月 5 日第 334 号法令涉及对在私人家庭中工作的管理家务人员、佣人和外籍厨师。 – 有关家庭工人的工作管理立法草案形式

中东	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
沙特阿拉伯			- 明文件规定不受劳动法案第 7(b)2006 年的保护 (皇家法规 M/51 号)	已经草案了有关家庭工人的管理草案, 正在等最后的批准(见实施公约与建议书专家委员会关于沙特阿拉伯对待 111 号 2007 年的评论)
也门			- 根据共和国关于劳动法案 1995 年第 5 款第 3 节(b)关于对本法案的修改(1997 年)第 25 条,明确规定不涵盖这部分工人	
亚洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
孟加拉国			- 根据劳动法第 1 款(4)段明文规定不涵盖这些工人	
柬埔寨			- 家庭工人被明确规定不涵盖在法律之内, 除非有关规定明确适用于他们(劳动法典第 1 条)	
中国		- 合同法和民法的一般规定没有明确涵盖家庭工人	- 劳动合同法、劳动法最低工资条例以及有关职员工作时间国务院的有关条例未明确将家庭工人排除在外	
香港, 中国		X		
印度			- 未有明确规定将家庭家庭工人排除在 1948 年的国家最低工资法 1948 年第 11 号, 但是有关邦可以将有关规定根据邦的立法扩展到覆盖家庭工人	- 家庭工人法案 2008 在全国一级正在审议(社会保障福利注册登记法) - 在有些州和地区建立了以下这样的机构: <u>Karnataka</u> : 家庭工人最低工资法, 2004 年 3 月 12 日 KAE 15 LMW 04 通知 <u>Kerala</u> : 2006 年 5 月 23 日通知, G.O. (MS)48/2005/LBR, 有关将家庭工人纳入 1948 年最低工资法案

亚洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
				有关条款 <u>Andhra Pradesh</u>: 在 1948 年通过的最低工资法案第一章的第 1 部分 G.O. Ms.第 119 号中有关家庭工人最低工资和就业的固定方式, 劳动就业, 培训和工厂(劳动法第 11), 2007 年 12 月 10 日 10 <u>Tamil Nadu</u>: 根据 2007 年 8 月 13 日有关 Nadu 体力劳动者法案建立一个家庭工人委员会
印度尼西亚			- 未有明确规定将家庭工人排除在人力法案第 13 号之外 2003 年。根据这项法律的规定只有那些被认为是企业的雇主才有义务行使这样的规定	
日本		- 受聘于某些机构向家庭提供服务的家庭工人受到劳工法标准的保护	- 直接受雇于某些家庭的工人明确规定不在劳工标准法案的第 116(2) 条款范围之内, 但是没有明确规定不在第 9 款的范围之内	
哈萨克斯坦	X			
大韩民国			- 劳动标准法案第 10 条明文规定不涵盖家庭工人	
马来西亚	- 家庭工人被覆盖在有关法律当中(见就业法 1955 年第一章)			
巴基斯坦			- 没有明文规定家庭不覆盖在 1936 年工资支付第 4 条的条款中	
菲律宾	X			
斯里兰卡		- 工资委员会条令没有清楚的表明适用于家庭工人(第 64 条)		- 1936 年的法令第 18 条和 1871 年的第 28 条规定, 家庭工人必须进行注册
泰国		- 家庭工人没有清楚的包括		

亚洲	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
越南	X	在公民和商业法典法中 - 也未有清楚的将其包括在在劳动保护法案的范畴之内，但是特殊情况除外(见部颁规定 B.E. (1998) 2541 号)		
澳大利亚和有关州	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
联邦			- 没有明文规定家庭工人被排除在工作场所关系法案范畴之外 1996 年第 6 条(1)	
西澳大利亚			- 明文规定家庭工人不被列入就业最低条件法 1993 年第 3 条(1)段的范畴之内	
塔斯马尼亚岛		X		
昆士兰州		X		
加拿大和有关省	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
	在加拿大在联邦一级不对家庭工作进行管理			
大不列颠哥伦比亚	X			
马尼托巴省	- 明文规定家庭工人包括在有些法律范畴之内，但是那些家庭工人每周工作不到 12 小时的属于有些法律规定的范畴之内(马尼托巴省条例 2007/6 第			

加拿大和 有关省	明文规定受到有关 劳动条件标准的保 护	未有明确规定 受有关工作条 件标准的保护	不受有关工作条 件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
安大略省	4 条)			
魁北克省	X - 家庭工人一般 被包括在有些法 律的范畴之内， 但是有些工人， 他们的主要工作 就是为别人提供 服务，包括那些 为有些家庭提供 直接的关怀服 务，不涵盖在有 关劳动标准法案 之内(3(2)条)			
美国和有关州	明文规定受到有关 劳动条件标准的保 护	未有明确规定 受有关工作条 件标准的保护	不受有关工作条 件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
联邦	家庭工人涵盖在有 些法律的范围之内 但是“临时”工人 如婴儿保姆和老年 人护理人员不涵盖 在有关法律之内 (FLSA 29 U.S.C. s. 213(a)(15))			
加利福尼亚州		X		加利福尼亚工资法令 15 号, 2001, 在家庭职业领域里调整工资、工 时和工作条件。
佛罗里达州		X		
纽约		- 家庭工人没 有明确的被 包含在有关 法律法中， 但是是一些主 要工作是从 事婴儿监护 和监护的人 员，不包括 房屋打扫， 不涵盖在有 关法律之内 (最低工资法 12 NYCRR s. 651(5)(a))		- 家庭工人和家庭雇员法 12 NYCRR s. 690 适用于就业机构，他 们的工作主要是安置“家庭工人 和雇员的工作”
俄勒冈州		- 家庭工人没 有明确包含		

美国和有关州	明文规定受到有关劳动条件标准的保护	未有明确规定受有关工作条件标准的保护	不受有关工作条件标准的保护	有关家庭工人的专项标准
		在有关法律之内，但是家庭工人从事的是一些临时性的工作(俄勒冈州修改法令(ORS) 653.020(2)，如婴儿关护老年人关护(ORS 653.020(13),(ORS 653.020(14)不在有关法律的范畴之内		