

Международная конференция труда, 100-я сессия 2011 г.

Доклад IV (1)

Достойный труд для домашних работников

Четвертый пункт повестки дня

ISBN 978-92-2-423103-2 (print)
ISBN 978-92-2-423104-9 (web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2010

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

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

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

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

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
ВВЕДЕНИЕ.....	1
РАБОТА 99-й СЕССИИ КОНФЕРЕНЦИИ О ДОСТОЙНОМ ТРУДЕ ДЛЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ	3
Выдержки из доклада Комитета Конференции	3
КОММЕНТАРИЙ МБТ В ОТНОШЕНИИ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ТЕКСТОВ	27
ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕКСТЫ.....	35
Предлагаемая Конвенция о достойном труде домашних работников	35
Предлагаемая Рекомендация о достойном труде домашних работников	40

ВВЕДЕНИЕ

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

В соответствии с пунктом 1 статьи 39 Регламента Конференции, в которой рассматриваются подготовительные этапы процедуры двукратного обсуждения, МБТ подготовило предварительный доклад о достойном труде для домашних работников.¹ Этот доклад содержал вопросник в отношении обсуждаемых вопросов и он был передан правительствам государств-членов Международной организации труда, которым предлагалось направить свои ответы МБТ до 30 августа 2009 года. На основе полученных ответов МБТ подготовило последующий доклад,² который впоследствии был передан правительствам. Эти два доклада составили основу для первого обсуждения данного пункта Конференцией в июне 2010 года.

16 июня 2010 года Международная конференция труда, собравшаяся в Женеве на свою 99-ю сессию, приняла следующую резолюцию:³

Генеральная конференция Международной организации труда,

приняв доклад комитета, которому было поручено рассмотреть четвертый пункт повестки дня,

одоблив, в частности, в качестве общих заключений в целях проведения консультаций с правительствами, предложения относительно разработки всеобъемлющей нормы (конвенции, дополненной рекомендацией) о достойном труде для домашних работников,

постановляет включить в повестку дня своей очередной сессии пункт, озаглавленный «Достойный труд для домашних работников», для второго обсуждения в целях принятия всеобъемлющей нормы (конвенции, дополненной рекомендацией).

В силу этой резолюции и согласно пункту 6 статьи 39 Регламента Конференции МБТ подготовило тексты предлагаемых конвенции и рекомендации. Тексты сформулированы на основе результатов первого обсуждения Конференцией, и в них учитываются ответы, полученные на вопросник, содержащийся в предварительном докладе. Во исполнение пункта 6 статьи 39 Регламента, эти тексты должны быть сейчас переданы правительствам с таким расчетом, чтобы они получили их не позднее чем через два месяца со дня закрытия 99-й Конференции. Цель настоящего доклада заключается

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

² МОТ: *Достойный труд для домашних работников*, Доклад IV (2), Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.

³ МОТ: *Report of the Committee on Domestic Workers*, in *Provisional Record* No. 12, Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.

в том, чтобы передать правительствам предлагаемые конвенцию и рекомендацию в соответствии с Регламентом.

Таким образом, правительствам предлагается сообщить МБТ в трехмесячный срок с момента получения настоящего доклада, и после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников указать, имеются ли у них какие-либо поправки или замечания. Согласно пункту 6 статьи 39 Регламента Конференции, ответы должны быть представлены МБТ в Женеве как можно скорее, но в любом случае не позднее **18 ноября 2010 года**.

Правительствам далее предлагается в тот же срок сообщить МБТ, считают ли они предлагаемые тексты удовлетворительной основой для второго обсуждения Конференцией на ее 100-й сессии в июне 2011 года. Во исполнение пункта 6 статьи 39 Регламента, правительствам также предлагается указать, с какими организациями работодателей и работников они проводили консультации перед тем, как подготовить окончательные варианты своих ответов. Следует отметить, что такие консультации также должны проводиться в соответствии с положениями пункта 1 а) статьи 5 Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144) странами, ратифицировавшими эту конвенцию. Результаты консультаций необходимо отразить в ответах правительств.

РАБОТА 99-Й СЕССИИ КОНФЕРЕНЦИИ О ДОСТОЙНОМ ТРУДЕ ДЛЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ДОКЛАДА КОМИТЕТА КОНФЕРЕНЦИИ

1. Комитет по вопросам домашних работников провел свое первое заседание 2 июня 2010 года. Первоначально он включал 181 член (85 правительственных делегатов, 32 делегата работодателей и 64 делегата работников). В целях обеспечения равенства при голосовании каждый правительственный делегат получил 64 голоса, каждый делегат работодателей – 170 голосов и каждый делегат работников – 85 голосов. В ходе сессии состав Комитета изменялся шесть раз, вследствие чего соответствующим образом менялось и число голосов, выделяемых каждому делегату.

2. Комитет избрал должностных лиц в следующем составе:

Председатель: г-жа Л. Трасмонте (правительственный делегат, Филиппины), на первом заседании

Заместители председателя: г-н К. Рахман (делегат работодателей, Бангладеш); г-жа Х. Якоб (делегат работников, Сингапур), на первом заседании

Докладчик: г-жа П. Херцфельд Ольссон (правительственный делегат, Швеция), на 19-м заседании

3. На шестом и восьмом заседаниях Комитет назначил редакционную группу, в состав которой вошли следующие его члены: г-н Д. Лакруа (правительственный делегат, Канада), которому помогала г-жа Х. Кнорн Мехийя-Рикарт (правительственный делегат, Доминиканская Республика); г-жа М. Иванова (делегат Группы работодателей, Франция), которой помогал г-н М.П. Макей (Новая Зеландия); г-жа Х. Якоб (Сингапур), которой помогала г-жа Д. Марешаль (Франция).

4. Комитет рассмотрел Доклады IV (1) и IV (2), озаглавленные *Достойный труд для домашних работников*, подготовленные МБТ для первого обсуждения четвертого пункта повестки дня Конференции: «Достойный труд для домашних работников (*нормативные действия в целях возможного принятия конвенции, дополненной рекомендацией*)». Предлагаемые заключения, подготовленные МБТ, включены в Доклад IV (2), сс. 445-452.

5. Комитет провел 21 заседание.

ВВЕДЕНИЕ

6. Представитель генерального секретаря г-жа М. Томей, директор Программы условий труда и занятости, приветствовала делегатов и отметила, что большое число участников свидетельствует о высоком уровне заинтересованности работников, работодателей, правительств и НПО в данном вопросе.

7. После своего избрания председатель предложила всем группам принять активное участие в обеспечении того, чтобы Комитет выполнил свой мандат на основе консенсуса, воспользовавшись исторической возможностью признать ценность, с социальной и экономической точек зрения, домашних работников и продемонстрировать глубокую заинтересованность правительств и социальных партнеров в изыскании эффективных путей обеспечения этой категории работников достойной работой. Она высказала также свое понимание вызовов, стоящих перед Комитетом, и выразила надежду на то, что он ответственно подойдет к решению задачи наполнения глубоким смыслом результатов своей работы в духе социального диалога и взаимопонимания.

ОБЩЕЕ ОБСУЖДЕНИЕ

8. Представитель генерального секретаря напомнила, что в марте 2008 года Административный совет включил этот вопрос в повестку дня Международной конференции труда (МКТ) в целях принятия новой международной трудовой нормы, возможно, в форме конвенции, дополненной рекомендацией. Поскольку этот вопрос впервые обсуждается в рамках процедуры двукратного обсуждения, МКТ должна принять окончательное решение относительно нового акта (новых актов) в 2011 году. МБТ подготовило доклад о законодательстве и практике, которые касаются домашнего труда в государствах-членах МОТ, а именно Доклад IV (1) *Достойный труд для домашних работников*. Доклад и вопросник были направлены правительствам государств-членов МОТ, которым предлагалось направить свои ответы МБТ до 30 августа 2009 года. Суть многих ответов, полученных от государств-членов, социальных партнеров и других заинтересованных сторон, была кратко изложена в Докладе IV (2), который послужил основой обсуждения в Комитете. Правительства представили обширную информацию относительно своих национальных законодательства и практики, которая была чрезвычайно полезна для работы МБТ, но которая, однако, не в полном объеме была воспроизведена в указанном докладе. МБТ постаралось обеспечить точное воспроизведение ответов в Докладе IV (2), однако в него были включены некоторые, по существу, неверные заявления, которые впоследствии были исправлены в корригендуме к указанному докладу.

9. В Доклад IV (2) были включены также предлагаемые заключения, послужившие основой дискуссий Комитета, сформулированные с учетом предложений, адресованных Административному совету в марте 2008 года, и рекомендаций, сформулированных в ответах на вопросник. В значительном большинстве ответов указывается на целесообразность разработки конвенции, дополненной рекомендацией. Если Конференция решит предложить сессии МКТ 2011 года принять международные трудовые нормы о домашнем труде, МБТ на основе заключений Комитета подготовит один или более проектов актов, которые будут направлены правительствам до середины августа 2010 года для их комментариев. Правительствам надлежит отреагировать на них, представив МБТ дополнительную информацию, на основе которой Бюро подготовит окончательный доклад, включающий текст предлагаемых актов.

10. Новые акты, касающиеся надомного труда, открыли бы для МОТ беспрецедентные возможности распространения своей целенаправленной деятельности на работников, которые в прошлом, как считалось, не входили в состав ее трехсторонних участников, и предоставить рекомендации и стимулы государствам-членам в целях расширения доступа к достойным условиям занятости для этой исторически незащищенной группы, состоящей, главным образом, из женщин и девочек. Многие домашние работники в различных странах мира либо исключены из сферы действия национального трудового законодательства, либо работают в слабо регламентированных условиях труда. Даже там где действует система правовой защиты таких работников, она часто практически не известна и плохо соблюдается. Надомные работники по-прежнему

остаются незаметными и безликими, и на них не распространяются механизмы нормативного правового регулирования, что сказывается на их уязвимости перед злоупотреблениями. Домашний труд является поистине глобальным явлением, затрагивающим как богатые, так и бедные страны во всех регионах мира. Он не только отличается высокой локализацией – изолированностью, поскольку он выполняется в частных домах, но и характеризуется высоким уровнем трудовой миграции как внутри национальных границ, так и вне их. Домашний труд является неотъемлемой частью жизни. Уход на дому чрезвычайно важен для функционирования экономики. Причинами, ведущими к росту спроса на оплачиваемые домашние услуги, помимо прочего, являются: старение обществ, рост числа женщин, занимающихся наемным трудом, значительная международная миграция женщин в поисках работы и неадекватность государственной политики, которая не способствует тому, чтобы работники сочетали работу по найму со своими семейными обязанностями. Домашним трудом заняты миллионы работников, главным образом женщины и девочки (хотя иногда речь идет также о мужчинах и мальчиках), и их численность постоянно и повсеместно возрастает. Домашний труд является важным источником занятости, обладающим мощным потенциалом создания новых рабочих мест и расширения возможностей ведения бизнеса, на что указывает рост число частных агентств занятости в этом секторе. Домашними работниками перечисляются также крупные денежные суммы в страны их происхождения. Несмотря на весомый вклад домашних работников в национальные экономики и общества, их труд остается одним наиболее опасных, низкооплачиваемых и незащищенных форм занятости. Домашние работники часто занимаются нелегальным трудом и заняты в неформальной экономике, поскольку их труд не рассматривается как «настоящий» или «продуктивный» труд и не приносит доходов для домохозяйств, использующих их труд. Он остается недооцененным, поскольку профессиональные навыки и квалификационные требования, предъявляемые к нему, считаются чисто женскими, а не приобретенными. Статус домашних работников в сфере занятости остается невидимым, поскольку они заняты в домашних хозяйствах. Поэтому новые международные трудовые нормы должны обеспечить признание того, что домашние работники заслуживают уважения своих прав. Таким образом, обязательства предоставления им достойной работы приобретает еще большее значение в условиях сегодняшнего экономического спада. Это является отражением подлинной заинтересованности трехсторонних участников МОТ в том, чтобы осуществлять защиту одной из наиболее уязвимых категорий работников, которые и без того маргинализированы и менее всего приспособлены к тому, чтобы преодолеть последствия экономического спада. Обеспечение достойного труда для домашних работников требует установления нормативных правовых основ, выходящих за рамки традиционных трудовых отношений, и учета особых условий, в которых выполняется домашняя работа. Это требует воображения, новаторских подходов и способности мыслить «неортодоксально». Анализ законодательства и практики показывает, что некоторые страны творчески подходят к разработке тщательно продуманных механизмов правового нормативного регулирования, надлежащих инструментов обеспечения исполнения и мер стимулирования, которые могли бы изменить жизнь домашних работников. Правительства ряда стран ускоренными темпами осуществляют принятие политических мер в интересах домашних работников.

11. В предлагаемых заключениях предусмотрены некоторые минимальные меры защиты домашних работников с учетом особенностей домашнего труда и его разнообразных форм. Домашние работники уже пользуются правами в рамках некоторых действующих международных нормативных актов; сегодня необходимо установить четкие и всеобъемлющие нормы, которые бы гарантировали им достойные условия труда на практике. Домашние работники являются такими же работниками, как и все занятые лица, но при этом их отличают некоторые особенности. В предлагаемых заключениях определена и рассмотрена особая уязвимость домашних трудящихся-мигрантов; в них проанализированы вопросы, касающиеся питания и проживания

проживающих по месту службы домашних работников; в них сформулированы рекомендации, касающиеся ограничений практики осуществления им выплат в натуральном выражении. Будущие нормы должны предусмотреть гибкость, которая бы позволила некоторым государствам-членам, в зависимости от их возможностей и особенностей, постепенно содействовать применению норм по таким вопросам, как социальное обеспечение. В том случае если, в конечном счете, будут приняты новые нормы по этому вопросу, МБТ должно будет расширять сотрудничество с государствами-членами в целях оказания им помощи по обеспечению достойного труда для домашних работников. Правительства, работники и работодатели – все, так или иначе, заинтересованы в этом, поскольку все они связаны с трудом домашних работников. Важнейшим фактором обеспечения актуальности и глубокой значимости возможных новых норм по данному вопросу является заинтересованность трехсторонних участников в проводимом обсуждении. Реализация целей достойного труда в интересах домашних работников благоприятно бы сказалась не только на этих работниках, но также и на миллионах домохозяйств, которые зависят от их труда в своей повседневной жизни.

12. Заместитель председателя от Группы работодателей выразил надежду на то, что участие его группы в работе Комитета позволит принять заключения, которые будут способствовать улучшению условий труда домашних работников. Эта группа поддержала идею реализации цели МОТ, заключающуюся в обеспечении достойного труда для домашних работников, но при этом отметила, что нормативное регулирование не во всех случаях может стать средством улучшения условий труда и недопущения злоупотреблений в отношении домашних работников. Не во всех странах и не всегда применяются меры нормативно-правового характера, и такие меры могут носить контрпродуктивный характер в том случае, если в ходе их проведения не учитываются исходные реалии стран с избыточной рабочей силой. Нормативное регулирование домашнего труда – непривычная область действий Группы работодателей, и она не может оказать непосредственного воздействия на компании частного сектора, входящие в нее. При этом существует определенный риск разработки нормы в отношении домашнего труда, а разработка неприемлемого законодательства могла бы иметь потенциально отрицательный экономический эффект. Группа работодателей сочла, что их участие в разработке нормы имеет важное значение, и она указала на целесообразность более предметных дискуссий по вопросу о создании достойных условий труда для домашних работников до перехода к обсуждению положений нормативного акта. С точки зрения Группы работодателей, термин «домашний труд» в каждом отдельном случае уникален с точки зрения сферы своего охвата и характеристик, в результате чего традиционные подходы к нормативному регулированию соответствующих форм труда неприемлемы. Определение домашнего труда носит предопределяющее значение, учитывая, что слишком широкое определение может быть распространено и на коммерческий сектор, который, возможно, уже охвачен существующими правовыми нормами. Следует предельно четко уяснить себе, какие формы труда подчинены этому определению, а также то, должен ли термин «работодатель» включать посредников. По данному вопросу существуют самые различные мнения, о чем свидетельствуют ответы государств-членов на вопросник МБТ. Оратор подчеркнул важность гибкости любого международного нормативного акта и указал, что Группа работодателей предпочла бы включить в акт определение термина «работодатель». Вследствие существующих различий между странами чрезвычайно важно придать акту, посвященному домашнему труду, достаточную гибкость, чтобы учесть такие различия, или, если речь будет идти о негибкой норме, сконцентрировать свое внимание на наиболее фундаментальных вопросах. Оратор предостерег делегатов об опасности того, что чрезмерно жесткое нормативное регулирование может привести к сокращению занятости в этом секторе, учитывая тот факт, что люди нанимают домашних работников для облегчения своей жизни. Работодатели домашних работников часто не

имеют юридического опыта, чтобы следовать жестким правилам, установленным международными трудовыми нормами. Важность сохранения занятости трудно переоценить особенно в условиях последствий глобального финансового кризиса; нельзя пойти на риск подрыва занятости.

13. Помимо того, что он ведет к созданию рабочих мест, домашний труд обеспечивает также существенную долю валютных поступлений, особенно развивающихся стран. Слишком жесткое нормативное регулирование домашнего труда мигрантов может привести к резкому сокращению этого притока валютных средств. Требования домашних работников о повышении своей заработной платы также может повлечь за собой более высокие издержки на заработную плату в рамках всей экономики. Сам характер домашнего труда чрезвычайно затрудняет процесс обеспечения соблюдения норм. Хотя домашние работники и обладают правом на личную безопасность и на получение заработной платы, для правительств весьма затруднительно обеспечивать соблюдение этих прав. Неотложной задачей является недопущение дискриминации домашних работников, в первую очередь мигрантов. При этом в отдельных случаях некоторые формы дискриминации могут рассматриваться как приемлемые, например, когда семьи сами предъявляют определенные требования к домашним работникам, обеспечивающим уход за их детьми. Аналогичные исключения могут касаться и норм относительно минимального возраста и детского труда. Такие исключения не следует сбрасывать со счетов при разработке норм, касающихся минимального возраста для приема на работу домашних работников. В отношении домашних работников-мигрантов могут применяться различные предельные возрастные требования, поскольку они часто подвергаются более высокому риску злоупотреблений или эксплуатации. Оратор напомнил, что домашние работники зачастую получают заработную плату как в натуральном, так и в денежном выражении. Весьма различны качество и характер условий проживания живущих по месту службы домашних работников. Сложности возникают и в отношении вычетов из заработной платы домашних работников за проживание и питание, о чем свидетельствуют многочисленные ответы, поступившие от правительств, в некоторых из которых предлагается запретить практику подобных удержаний, а в других указывается на то, что они должны быть разрешены.

14. На домашних работников уже распространяются национальные международные законы во многих областях, в частности, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда. МОТ придерживается позиции, заключающейся в том, что домашние работники входят в сферу действия той или иной конвенции или рекомендации в том случае, если конкретный акт не предусматривает их исключения. Страны должны добиться распространения сферы охвата ратифицированных актов на домашних работников на практике. Тем не менее, в отдельных случаях исключение домашних работников может быть сочтено целесообразным или практически объяснимым. Конвенция 1948 года о свободе объединения и защите права на организацию (87) относится ко всем работникам и работодателям без каких-либо исключений, поэтому необходимо попытаться обеспечить на практике, чтобы домашние работники и их работодатели действительно пользовались ее преимуществами. Тем не менее, в некоторых странах домашние работники не удовлетворяют юридическим требованиям и их интересы не могут быть представлены профсоюзами в ходе коллективных переговоров.

15. Чрезвычайно различны возможности правительств по реализации нормативных правовых актов, касающихся домашнего труда. Рядом конвенций предусмотрено исключение домашних работников, и многие страны официально объявляют о таких исключениях при ратификации того или иного акта. Правительства уже высказывали свои сомнения относительно нормативного регулирования домашнего труда, учитывая тот факт, что они не имеют возможности осуществлять контроль за семьями и домохозяйствами, как это делается в отношении компаний. Весьма затруднен доступ в

частные жилые помещения для осуществления проверок бытовых условий и условий труда по причине противоречий между принципами уважения права на неприкосновенность частной жизни домохозяев и правом на безопасность и защиту домашних работников. В этом отношении оратор особо остановился на роли правительств. Группа работодателей указала, что конвенции должны устанавливать лишь незыблемые принципы, в отношении которых существует широкий трехсторонний консенсус, и поэтому такой акт нецелесообразен в отношении домашнего труда. Различия, возникшие в ходе обсуждения, слишком велики, чтобы разработать единую строгую норму. Запутанный и лишенный гибкости акт затруднил бы для большинства правительств процесс отчетности по выполнению конвенции. Конвенция должна носить самый общий характер, чтобы в ней учитывались существующие различия, и поэтому она была бы неэффективной. Группа работодателей высказалась в поддержку рекомендации; такой акт был бы более целесообразен, поскольку он предусматривал бы большую гибкость и охватывал широкий спектр деятельности и позволял государствам-членам, по обстоятельствам, применять существующие и новые законодательные акты в интересах домашних работников. Рекомендация реальнее содействовала бы также тому, чтобы государства-члены распространяли свое действующее национальное законодательство на домашних работников, в случае необходимости и целесообразности, тем самым обеспечивая более действенную защиту домашних работников в случае злоупотреблений, чем если бы была принята нератифицируемая конвенция.

16. Заместитель председателя от Группы работников подчеркнула, что Комитет принял на себя важную историческую миссию, заключающуюся в том, чтобы превратить девиз «достойный труд для всех» – в программу социального сплочения, обеспечив, чтобы принципы достойного труда применялись ко всем домашним работникам. Домашние работники по-прежнему лишены защиты в случае злоупотреблений по трудовому законодательству многих стран, и на них также не распространяются многие международные договоры, включая конвенции МОТ. К конкретным конвенциям МОТ, предусматривающим возможность исключения домашних работников из сферы действия их положений, относятся: Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138), Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181), Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158), Конвенция 1949 года об охране заработной платы (95) и Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102). Цитируя документ GB.300/2/2, представленный 300-й сессии (ноябрь 2007 г.) Административного совета, она указала на недопустимое и беззащитное положение миллионов домашних работников. Хотя домашний труд принимает многочисленные формы и выполняется в различных условиях, всем домашним работникам характерны три особенности: они трудятся в частных жилищах; они уязвимы перед злоупотреблениями; они лишены правовой защиты, которая предусмотрена для других категорий работников. Домашние работники, представляющие важный и постоянно растущий сегмент рабочей силы, обеспечивают общество многочисленными преимуществами: они высвобождают других людей, которые могут заниматься экономической, образовательной и социальной деятельностью; они осуществляют уход за больными, пожилыми и детьми; они оказывают материальную поддержку свои семьям благодаря своей заработной плате; и на них приходится значительная доля ВВП за счет их денежных переводов. Домашние работники являются смазкой для маховика экономики. Обеспечение достойного труда для домашних работников имело бы громадный мультипликационный эффект.

17. Группа работников поддержала принятие конвенции о достойном труде для домашних работников, дополненной рекомендацией. Есть все основания сделать свой выбор в пользу конвенции, поскольку изоляция домашних работников затрудняет для профсоюзов процесс их объединения в организации в целях улучшения их условий труда. Конвенция могла бы быть использована правительствами в качестве ориентира совершенствования правовой среды, которая бы позволила домашним работникам

пользоваться всем спектром мер защиты и прав на достойный труд. Оратор с удовлетворением отметила, что большинство правительств, ответивших на вопросник МБТ, поддержали идею принятия обязательного для исполнения акта и что некоторые из них уже пошли на меры улучшения положения домашних работников.

18. Заместитель председателя от Группы работников высказалась по ряду аргументов, приведенных против разработки конвенции. Во-первых, носящий обязательный характер акт не вызовет инертности на рынке труда – скорее он будет содействовать более прочному и эффективному рынку труда, поскольку каждый его участник будет конкурировать на справедливой основе, подчиняясь одним и тем же прозрачным правилам и минимальным нормам. В противовес аргументу относительно инертности рынка труда правительства установили нормы для других категорий работников. Во-вторых, носящий обязательный характер акт не приведет к сокращению рабочих мест для домашних работников. В условиях совершенствования трудовых норм все страны мира испытали экономический рост и стали свидетелями создания рабочих мест и сокращения масштабов бедности. В-третьих, аргумент о том, что различные социально-экономические и культурные условия в государствах-членах затрудняют процесс разработки норм, приводится всякий раз, когда МОТ рассматривает новую норму, при этом государства-члены утверждали, что нормы МОТ носят всеобщий и применимый ко всем странам характер, когда они принимали Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Она признала, что некоторые страны смогут применять новые нормы незамедлительно, а другим может потребоваться для этого техническое содействие со стороны МБТ. Норма должна рассматриваться в качестве цели, к которой должны стремиться правительства. Необходимо найти золотую середину между актом, носящим чрезмерно предписывающий характер, и актом, в котором содержатся лишь широкие принципы. Надлежит установить минимальные нормы защиты, чтобы восстановить справедливость в отношении этой оставленной без внимания категории работников. В-четвертых, аргумент о том, что конвенцию будет трудно соблюдать, поскольку домашний труд выполняется в домохозяйствах, не может быть оправданием отказа домашним работникам в защите, в которой они нуждаются. И наконец, хотя на домашних работников распространяется Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, для других категорий работников, также охваченных указанной Декларацией, разработаны дополнительные нормы. Отдельная конвенция о домашних работниках позволила бы обеспечить реализацию их прав в соответствии с Декларацией и исправить эту «историческую оплошность».

19. Правительственный делегат Испании, выступавший от имени правительственных делегатов государств-членов Европейского союза (ЕС),¹ стран-кандидатов,² потенциальных стран-кандидатов,³ а также Армении, Республики Молдовы и Украины, заявил, что учитывая проблемы в области достойного труда, связанные с домашним трудом, и большое число домашних работников во всех регионах мира, ЕС приветствует обсуждение этой темы, что должно способствовать, помимо прочего, полноценному применению существующих норм МОТ и специально разработанных норм, принимая во внимание особые условия труда домашних работников. ЕС признает важность труда домашних работников, равно как и тот факт, что режим домашней работы часто вполне удовлетворителен, но указывает, что нельзя мириться ни с какими

¹ Австрия, Бельгия, Болгария, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Финляндия, Франция, Чешская Республика, Швеция, Эстония.

² Турция, Хорватия и бывшая югославская Республика Македония (часть Процесса стабилизации и ассоциации).

³ Албания, Босния и Герцеговина, Сербия, Черногория.

формами дурного обращения с этой категорией работников. Отметив, что домашний труд осуществляется в частных жилищах, он заявил, что чрезвычайно важно защищать права работников на неприкосновенность их личной и семейной жизни. Изоляция таких работников может снизить их возможности объединяться в организации и вести коллективные переговоры и ведет к снижению видимости домашнего труда. Это, наряду с тем фактом, что домашние работники, как правило, являются женщинами и очень часто трудовыми мигрантами, означает, что они пользуются весьма низким уровнем защиты по сравнению с другими работниками. В любом акте необходимо рассмотреть вопросы детского труда и принудительного труда, равно как и права на образование, а также особо указать на важность домашнего труда для экономики и общества в целом, поскольку он стимулирует процесс создания материальных ценностей за счет того, что члены семьи могут заниматься трудовой деятельностью, и содействуют сочетанию их личных, семейных и профессиональных обязанностей.

20. Государства-члены ЕС склоняются к целесообразности принятия конвенции, дополненной рекомендацией. Приоритет должен заключаться в достижении консенсуса и в последующем соблюдении норм, а для этого предпочтительнее было бы разработать акт, носящий общий и гибкий характер. Согласившись с тем, что дискуссии будут весьма непростыми, учитывая различия нормативно-правового характера между государствами-членами и особенности домашнего труда по сравнению с трудом работников в сфере торговли или ведения бизнеса, он кратко остановился на тех вопросах, которые необходимо было бы обсудить в Комитете, подчеркнув важность возлагаемых на него задач.

21. Правительственный делегат Австралии, выступая от имени правительственных делегатов группы Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР),⁴ отметила, что проблема домашнего труда весьма остро стоит в странах АТР, в число которых входят как основные направляющие страны, так и ключевые страны работы домашних трудовых мигрантов, и которые обладают обширной местной домашней рабочей силой. Несмотря на проблемы, стоящие перед Комитетом, эта группа указала, что чрезвычайно важно сконцентрировать свое внимание на разработке четкого, продуманного и содержательного акта, который можно было бы реализовать на практике во всех национальных условиях при наличии четких и всеобъемлющих рекомендаций. В этом отношении полезным примером и уроком могли бы послужить меры, проводимые в некоторых странах Азиатско-Тихоокеанского региона, по решению проблем домашних работников в рамках их соответствующих политики и законодательства в условиях трехсторонних консультаций.

22. Правительственный делегат Боливарианской Республики Венесуэлы, выступая от имени правительственных делегатов стран Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК),⁵ напомнила, что в ходе 301-й сессии (март 2008 г.) Административного совета ее группа высказалась в поддержку включения вопроса о достойном труде домашних работников в повестку дня сессии МКТ 2010 года и проведения обсуждения

⁴ Австралия, Афганистан, Бангладеш, Бахрейн, Бруней-Даруссалам, Вануату, Вьетнам, Индия, Индонезия, Иордания, Ирак, Исламская Республика Иран, Йемен, Камбоджа, Катар, Кирибати, Китай, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Ливан, Мальдивская Республика, Малайзия, Маршалловы Острова, Монголия, Мьянма, Непал, Новая Зеландия, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Республика Корея, Самоа, Саудовская Аравия, Сингапур, Сирийская Арабская Республика, Соломоновы Острова, Таиланд, Тимор-Лешти, Тувалу, Фиджи, Филиппины, Шри-Ланка, Япония.

⁵ Антигуа и Барбуда, Аргентина, Багамские Острова, Барбадос, Белиз, Бразилия, Венесуэла (Боливарианская Республика), Гаити, Гайана, Гватемала, Гондурас, Гренада, Доминика, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Мексика, Многонациональное государство Боливия, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Сальвадор, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили, Эквадор, Ямайка.

в целях возможного принятия конвенции, дополненной рекомендацией, по этому вопросу. Группа ГРУЛАК признает необходимость рассмотрения этого вопроса, учитывая, что особенности домашнего труда делают необходимым улучшение условий и охраны труда домашних работников, уязвимых перед эксплуатацией и не защищенных от нарушений их прав человека и прав в сфере труда, несмотря на ту важную роль, которую эти работники играют в обществе и в экономике стран.

23. Правительственный делегат Уругвая поддержал заявление группы ГРУЛАК и, с учетом опыта своей страны в отношении защиты домашних работников, подчеркнул, что законодательство, направленное на защиту этой категории работников, не оказывает сколько-нибудь негативного воздействия на уровни занятости. Так, в 2006 году Уругвай приступил к пересмотру и реформе трудового законодательства и прав работников, и при этом этот процесс не сказался отрицательно на уровнях занятости работников, а занятость домашних работников сохраняется на прежнем уровне. Он подчеркнул важность социального диалога и отметил, что должны приниматься в расчет основополагающие принципы и права в сфере труда и особенно принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Коллективные соглашения в интересах домашних работников не оказали воздействия на уровни занятости, и при этом не была забыта неформальная экономика. На практике 50% домашних работников, ставших предметом обследования, прежде были заняты в неформальной экономике. Таким образом, это наглядный пример влияния законодательства на права работников. Он высказался в поддержку принятия конвенции, дополненной рекомендацией.

24. Правительственный делегат Швейцарии высказалась в поддержку принятия международного акта в целях защиты прав домашних работников. Она указала на чрезвычайную важность оказания содействия этой Группе работников, чья защита должна быть усилена. Это, в первую очередь, касается домашних работников-мигрантов, поскольку они часто не знакомы с законодательством страны пребывания. Она подчеркнула, что Комитет должен сконцентрировать свое внимание на сути, а не на форме нового международного акта и рекомендовала, чтобы Конференция в итоге первого обсуждения данного вопроса посредством соответствующей резолюции включила пункт «Достойный труд для домашних работников» в повестку дня 100-й сессии МКТ 2011 года в целях принятия конвенции и/или рекомендации.

25. Правительственный делегат Китая заявил, что в последние годы в его стране существенное развитие получила индустрия домашнего труда. Защита домашних работников имеет важнейшее значение для правительства Китая, которым принимаются меры, направленные на защиту их прав. Учитывая различия между странами, он высказал предпочтение принятию рекомендации, указав, что в случае практической осуществимости он мог бы поддержать и принятие конвенции.

26. Правительственный делегат Сингапура приветствовала представленную возможность обмена опытом и выявления случаев передовой практики и новаторских решений. Домашние работники, как местные, так и иностранные, выполняют важнейшие услуги в рамках домохозяйств и должны иметь право на достойные условия труда. В то же время труд домашних работников отличается от других видов оплачиваемой работы, поскольку работодатели нанимают домашних работников не в целях получения дополнительной прибыли, а в целях оказания помощи по дому. Любой новый акт должен быть сформулирован таким образом, чтобы обеспечивались его широкое принятие и применение государствами-членами. Этот акт не должен носить чрезмерно предписывающего характера или затруднять практическую возможность его соблюдения; в нем следует также учесть различные национальные особенности. Сингапур хотел бы в первую очередь применить стимулирующий подход, который мог бы быть выдержан в акте в форме рекомендации. В этом акте необходимо признать уникальный характер домашнего труда, подтвердить суверенитет каждого государства и подчеркнуть взаимную ответственность направляющих и принимающих стран.

Целостный и новаторский подход, в том числе с точки зрения образования и просветительской деятельности, был бы предпочтительнее законодательного подхода.

27. Правительственный делегат Канады, указав на особую уязвимость домашних работников перед эксплуатацией и злоупотреблениями с точки зрения прав человека, выразил поддержку своего правительства инициативе, направленной на расширение защиты домашних работников. Учитывая сложность затрагиваемых проблем и вопросов, он счел, что разработка рекомендации является наиболее практичным подходом к улучшению условий труда и жизни домашних работников во всех странах мира. Какая бы форма ни была придана акту, он должен предусматривать надлежащую защиту домашних работников и быть достаточно гибким с точки зрения его практической реализации. Во имя принятия практически выполнимого акта Комитет должен избежать применения положений чрезмерно предписывающего характера, которые стали бы препятствием на пути его широкой ратификации и применения. С тем чтобы отразить тот факт, что домашние работники в основном являются женщинами и девочками, формулировки любого акта должны носить гендерно инклюзивный характер.

28. Правительственный делегат Южной Африки, выступая от имени правительственных делегатов Африканской группы,⁶ приветствовал включение этого вопроса в повестку дня Конференции, что, бесспорно, является свидетельством глубокой заинтересованности Организации в том, чтобы превратить Программу достойного труда в реальность во всех секторах занятости, и вновь подтвердил одну из ее основополагающих целей, а именно – уважение достоинства человека труда. Оратор напомнил, что когда африканские страны сообща поддерживали кандидатуру Южной Африки как организатора Кубка мира по футболу, они заявили, что «время настало». Таким образом, страны Африки убеждены, что пришло время добиться улучшения положения домашних работников и что на этом поприще нельзя допустить промашек. На фоне высоких уровней безработицы значительная доля рабочей силы стран Африки вынуждена заниматься домашним трудом в условиях национальной или международной миграции, а правовое нормативное регулирование этой формы труда связано с острыми проблемами. Несмотря на важность домашнего труда для семей и экономик, этот сектор до сих пор остается скрытым и по-прежнему необходимо преодолевать бесчисленные трудности. Учитывая, что практика все более масштабного применения детского труда и торговли людьми, особенно в странах Африки к югу от Сахары, в определенной степени укоренилась и в сфере домашнего труда, в предлагаемом акте этому явлению необходимо уделить особое внимание. Более того, следует приложить усилия к обеспечению того, чтобы этот акт мог быть ратифицирован всеми государствами-членами, учитывая различия нормативно-правовых систем, регулирующих труд домашних работников в различных странах. Также важно рассмотреть необходимость расширения механизмов контроля и распространения деятельности служб инспекции труда на домашних работников. Поэтому Африканская группа поддерживает принятие конвенции, дополненной рекомендацией.

29. Правительственный делегат Ливийской Арабской Джамахирии поддержал заявление Африканской группы. Он подчеркнул важность нахождения ответов на вызовы, с которыми сталкивается категория работников, которые на протяжении многих лет трудятся, не имея права на социальное обеспечение, являются жертвами злоупотреблений и дискриминации и лишены возможности воспользоваться своими правами в

⁶ Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Демократическая Республика Конго, Джибути, Египет, Замбия, Зимбабве, Кабо-Верде, Камерун, Кения, Коморские Острова, Конго, Кот-д'Ивуар, Лесото, Либерия, Ливийская Арабская Республика, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Малави, Мали, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Объединенная Республика Танзания, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, Свазиленд, Сейшельские Острова, Сенегал, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Того, Тунис, Уганда, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эфиопия, Южная Африка.

сфере труда. Если сегодняшнее положение не будет исправлено, домашние работники будут заниматься поисками альтернативной работы, что окажет пагубное воздействие на тех лиц с особыми потребностями, за которыми осуществляется уход на дому. В январе 2010 года в его стране было введено в действие законодательство, включающее конкретные положения, предусматривающие защиту домашних работников, в том числе в сфере найма через агентства занятости, при этом было закреплено, что домашние работники должны иметь письменный трудовой договор, им предоставляется право на медицинскую страховку и выходные дни и им разрешено вступать в профсоюзы. Это законодательство предусматривает также нормирование продолжительности рабочего времени и проведение регулярных проверок, а также охватывает большинство аспектов, затрагиваемых в предлагаемых заключениях.

30. Правительственный делегат Кении поддержала заявление Африканской группы и указала на важность разработки акта, содействующего и защищающего права домашних работников, которые оказываются в первую очередь уязвимыми перед эксплуатацией и злоупотреблениями. Как правило, домашние работники не получают достаточно высокого вознаграждения, не пользуются системами социальной защиты и являются жертвами запугиваний и преследований в случае обращения в суд. Кения является страной с избыточной низкоквалифицированной рабочей силой и с высокими уровнями безработицы. Эмиграция домашних работников в страны с дефицитом рабочей силы ставит перед страной серьезные проблемы, включая ненадежность агентств по трудоустройству; злоупотребления и преследования со стороны работодателей, конфискацию проездных документов и удостоверений личности и отсутствие справедливых и действенных процедур разрешения споров в принимающих странах. Оратор указала также на особые потребности в охране прав детей, занимающихся домашним трудом. Правительство ее страны поддерживает разработку конвенции, дополненной рекомендацией, в которых бы учитывались положения Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года и которые были бы достаточно гибкими, чтобы принимать во внимание национальные потребности.

31. Правительственный делегат Бразилии вновь указал на строгую приверженность своего правительства делу содействия социальной справедливости для домашних работников. В Бразилии насчитывается 6,6 млн. домашних работников, подавляющее большинство которых составляют чернокожие женщины, занятые в неформальной экономике. Правительство его страны однозначно высказалось в поддержку принятия конвенции, дополненной рекомендацией, и оратор подчеркнул, что домашние работники в настоящее время часто исключены из сферы действия трудовых норм. Он рассказал о прогрессе, достигнутом в этой области в Бразилии, в первую очередь, остановившись на мерах, направленных на расширение базовых гарантий в 1972 году на домашних работников. Конституцией Бразилии 1988 года на домашних работников, помимо прочих положений, были распространены нормы, касающиеся минимальной оплаты труда, оплачиваемых еженедельных периодов отдыха, а также отпуска по беременности и родам и отпуска для отцов по уходу за ребенком. Более поздними законодательными актами на домашних работников были распространены дополнительные льготы, включая оплачиваемый отпуск в дни национальных и религиозных праздников, 30-дневный оплачиваемый ежегодный отпуск и пятимесячный отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком. Национальным законодательством запрещено вычитать расходы в натуральном выражении за питание и проживание из заработной платы домашних работников, за исключением строго регламентированных случаев. В его стране этого прогресса удалось достичь благодаря широкому социальному диалогу, включая активную деятельность Национальной федерации домашних работников (FENATRAD).

32. Правительственный делегат Соединенных Штатов Америки выразил убежденность своей делегации в том, что домашние работники имеют право на достойный

труд, процитировав высказывание министра труда США о необходимости того, чтобы «нормальные рабочие места для всех» стали реальностью. Домашние работники выполняют важные виды работ в домохозяйствах, обеспечивая тем самым возможность для других лиц заниматься трудовой деятельностью, однако при этом они часто получают заработную плату ниже средней, работают в неудовлетворительных условиях и не пользуются льготами, на которые большинство других категорий работников имеет право по закону или в силу традиций. Зачастую они не могут рассчитывать на получение социальных пособий, поскольку их работодатели не выполняют своих обязательств относительно отчетности и, как правило, им не гарантируется выплата пенсионных пособий. Федеральное законодательство США охватывает домашних наемных работников независимо от того, нанят работник непосредственно домохозяйством или третьей стороной, а также безотносительно их миграционного статуса; таким образом, охвачены также нелегальные трудовые мигранты. Его правительство полностью поддерживает принятие конвенции, дополненной рекомендацией; оно выступает в поддержку установления базовых минимальных норм, которые бы содействовали улучшению условий труда и формализации трудовых правоотношений домашних работников; оно поддерживает положения, касающиеся необходимости защиты этих работников от злоупотреблений и эксплуатации, и в первую очередь нелегальных трудовых мигрантов и детей. Такая предлагаемая конвенция могла бы быть сформулирована в рамках предложения в адрес государств-членов относительно принятия, применения и периодического пересмотра национальной политики в сфере домашнего труда.

33. Правительственный делегат Соединенного Королевства, выступая от имени правительственных делегатов промышленно развитых стран с рыночной экономикой (ИМЕК),⁷ указала, что домашние работники более чем другие категории работников подвержены злоупотреблениям по причине особого характера выполняемой ими работы. Даже с малейшими формами дурного обращения мириться нельзя. Она высказала поддержку группы ИМЕК принятию глубоко продуманного акта, который бы обеспечил адекватную защиту домашних работников. Учитывая различия национальных условий и тот факт, что домашние работники трудятся в частных домохозяйствах, следует придать акту гибкость, чтобы его можно было широко применять и добиться позитивных сдвигов для указанной категории работников.

34. Поддержав вступительное заявление правительственного делегата Испании, который выступал от имени государств-членов ЕС и ряда других европейских стран, правительственный делегат Норвегии выразила поддержку своего правительства конвенции, дополненной рекомендацией. Цель актов должна заключаться в распространении правовой защиты на группы работников, которые на сегодняшний день лишены необходимой защиты. Что касается содержания новой трудовой нормы, за отправную точку необходимо взять тот факт, что домашние работники заслуживают такой же защиты, которой пользуются другие работники. Важно осуществлять контроль за обеспечением исполнения, и Норвегия готова преумножить свои усилия по обеспечению соблюдения нормы. Учитывая, что рабочее место таких работников является также частным жилищем, необходимо предусмотреть некоторые коррективы правоприменения, предоставив государствам-членам возможность изменить свои механизмы соблюдения нормы с должным учетом неприкосновенности частной жизни людей и национальных условий. В любом акте необходимо предусмотреть минимальный уровень защиты в отношении условий труда и гарантировать выполнение всех основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ. Следует также рассмотреть

⁷ Австралия, Австрия, Бельгия, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Республика Корея, Румыния, Сан-Марино, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Турция, Финляндия, Франция, Чешская Республика, Швейцария, Швеция, Эстония, Япония.

специальные нормативные правовые положения, касающиеся условий проживания домашних работников по месту службы. Несмотря на то, что некоторые предлагаемые заключения, касающиеся рекомендации, не фигурируют в законодательстве страны, Норвегия не будет возражать против таких норм в том случае, если они окажутся полезными для других стран.

35. Правительственный делегат Кувейта, выступая от имени государств Совета по сотрудничеству стран Персидского залива (ССПЗ), а именно Бахрейна, Кувейта, Омана, Катара, Саудовской Аравии, Объединенных Арабских Эмиратов и Йемена, остановился на том факте, что достойный труд для домашних работников приобрел чрезвычайно важное значение в регионе Персидского залива, где большинство домашних работников являются мигрантами или временными работниками. Чрезвычайную важность имеет борьба с торговлей людьми и принудительным трудом. Примерами конкретных мер, принимаемых странами региона, являются положения трудовых кодексов или специального законодательства. Он подчеркнул, что страны СППЗ привержены делу содействия достойному труду для домашних работников и согласны с большинством положений предлагаемого акта. В новом акте необходимо учесть особый характер домашнего труда, различные социально-культурные условия государств и обеспечить нормативно-правовое регулирование деятельности служб подбора и трудоустройства кадров в направляющих странах, которые могут содействовать углублению понимания домашними работниками-мигрантами своих прав и обязанностей, а также социально-культурных условий в принимающих странах.

36. Правительственный делегат Индии отметил, что в его стране насчитывается более 6,4 млн. домашних работников и подчеркнул уязвимость домашних работников перед злоупотреблениями, эксплуатацией сексуального характера и торговлей людьми. Тем не менее, нет единого решения, приемлемого для всех стран; каждая страна должна решать эти вопросы с учетом собственных условий. Подчеркнув глубокую заинтересованность своей страны в защите домашних работников, он указал, что ряд правительств штатов Индии уже предприняли шаги к установлению минимальной заработной платы для домашних работников и распространению социального обеспечения на неорганизованный сектор экономики. Поскольку многие страны не имеют законов, регулирующих и гарантирующих условия труда домашних работников, акт в форме конвенции, возможно, было бы трудно ратифицировать и он был бы лишен ожидаемого эффекта. При этом рекомендация могла бы позволить государствам-членам сформулировать практически выполнимые нормы и политические меры, а МБТ могло бы оказать содействие государствам-членам в разработке соответствующих стратегий.

37. Генеральный секретарь высказал пожелание поделиться с делегатами двумя соображениями. Во-первых, он указал, что громадный интерес, проявленный к участию в работе Комитета по вопросам домашних работников, и широкое освещение его работы в средствах массовой информации во всем мире являются отражением насущной важности его работы. Перед Комитетом поставлена сложная проблема, которая никогда прежде не рассматривалась, и делегаты имеют все потенциальные возможности подготовить исторически значимый акт. Генеральный секретарь поощряет делегатов к тому, чтобы они добились взаимопонимания относительно акта, который бы зародил надежду и которым бы могли воспользоваться многие и многие люди. Во-вторых, Программа достойного труда всецело посвящена достоинству человека в сфере труда, в том числе домашних работников, о которых часто забывают. Труд – это не только издержки производства, но – для общества и людей – это источник личного достоинства и социального мира. Перед МОТ поставлена задача вскрыть эти сложные проблемы. Защита домашних работников потребует принятия твердых и энергичных ответных мер. Генеральный секретарь призывает Комитет приложить дополнительные усилия и добиться результатов, которыми можно было бы гордиться всем.

38. Правительственный делегат Алжира отметила, что несмотря на усилия правительств, направленные на расширение доступа к достойному труду для всех работников, вследствие глобального финансового кризиса многие люди вынуждены заниматься домашним трудом. Необходимы политические и стратегические меры для улучшения условий их труда и обеспечения того, чтобы они пользовались теми же правами, что и другие категории работников, особенно с точки зрения основополагающих прав в сфере труда и права на социальную защиту. Она высказала твердую поддержку принятию международного акта, посвященного защите таких работников. В Алжире уже действует законодательство, по которому домашним работникам предоставляется декретный отпуск, медицинское страхование и другие права.

39. Правительственный делегат Аргентины высказала поддержку заявлению стран ГРУЛАК и заявила, что основополагающие права домашних работников должны быть рассмотрены в срочном порядке, поскольку они составляют незащищенную группу, в большинстве своем включающую женщин. Правительство ее страны приступило к проведению обширных реформ законодательства, касающегося защиты домашних работников. Новый законопроект, находящийся в настоящее время на рассмотрение парламента страны, предусматривает признание права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, другие основополагающие принципы и права в сфере труда, отпуск по беременности и родам, медицинское страхование, предоставление периодов отдыха и право на достойную заработную плату. Она всецело поддерживала принятие конвенции, дополненной рекомендацией.

40. Правительственный делегат Марокко поддержал заявление Африканской группы, высказавшись за принятие конвенции, дополненной рекомендацией. В любом акте необходимо будет определить сферу охвата домашнего труда и установить минимальные «социальные гарантии» прав и защиты, включая продолжительность рабочего времени, периоды ежедневного отдыха, ежегодный отпуск и справедливую оплату труда. В актах необходимо будет также определить опасные виды занятий для подростков в возрасте от 15 до 18 лет и предусмотреть элементы, касающиеся соответствующих механизмов контроля и санкций. Он упомянул, что Марокко также разработало законопроект, нацеленный на улучшение условий труда домашних работников, определив, помимо прочего, виды работ, которые могут выполняться в рамках трудового правоотношения домашнего работника; условия труда и занятости, включая заработную плату; возможные санкции.

41. Правительственный делегат Исламской Республики Иран приветствовала возможность усиления эффекта синергии между социальными партнерами и правительствами во имя обеспечения всеобъемлющих механизмов, регулирующих труд домашних работников. Предпринимая такие совместные усилия необходимо учитывать социально-экономическое положение развивающихся стран, в которых домашние работники зачастую лишены возможности объединяться в организации, что мешает отстаиванию ими своих интересов. Для обеспечения того чтобы домашние работники пользовались преимуществами достойного труда, необходимо принять во внимание целый ряд условий, включая недостаточную эффективность обычных процедур мониторинга, учитывая особые условия труда, а также необходимость обеспечения условий как труда, так и быта для этих работников. Несмотря на наличие всеобъемлющего законодательства по домашнему труду в Исламской Республике Иран, страна сталкивается со многими вызовами и трудностями в обеспечении достойного труда и принципов и прав в сфере труда для домашних работников. Поэтому она решительно поддерживает разработку акта, с тем чтобы обеспечить достойный труд для домашних работников.

42. Правительственный делегат Филиппин указала, что в ее стране имеется достаточно обширная местная домашняя рабочая сила и, кроме того, Филиппины направляют своих трудовых мигрантов в домохозяйства более чем 50 стран. Правительство ее

страны считает, что эффективным путем защиты этой категории работников от злоупотреблений и эксплуатации является принятие международной конвенции, содержащей налагающие на государств-членов обязательства, которая бы могла послужить для них концептуальной основой. Кратко изложив трудности, с которыми сталкиваются домашние работники, включая их незащищенность перед бесчеловечным обращением, словесные, физические и сексуальные оскорбления и торговлю людьми в целях принуждения к труду, она изложила принципы законодательства Филиппин в защиту как местных, так и иностранных домашних работников, отметив, например, что работодатели должны предоставлять им трудовой договор, выплачивать минимальную заработную плату и обеспечивать приемлемые и здоровые бытовые условия. Были осуществлены реформы политики и программ в интересах обеих категорий работников, включая меры, направленные на повышение их базовых профессиональных навыков и квалификации, и, в том что касается трудовых мигрантов, проведены языковые курсы по конкретным странам. В целях снижения их уязвимости для домашних работников из числа мигрантов-женщин был установлен минимальный возраст в 23 года. Несмотря на то что по-прежнему не преодолены многие проблемы, правительство ее страны последовательно добивается цели обеспечения достойного труда для домашних работников.

43. Правительственный делегат Индонезии, отметив, что глобальный финансовый кризис с особой силой высветил отдельные проявления глубокого неравенства между богатыми и неимущими, заявил, что предоставление рабочих мест и обеспечение достойной жизни для всех стало все более неотложной и приоритетной задачей правительств всех стран мира. Правительство его страны полно решимости выполнить свое конституционное обязательство, заключающееся в обеспечении того, чтобы каждый гражданин имел право на труд и мог зарабатывать достаточные средства для достойной человека жизни и изыскивать дополнительные пути и средства выправления создавшегося положения, особенно в отношении домашних работников, которым уделяется первоочередное внимание. Правительство страны глубоко осознает необходимость реформирования действующего законодательства по этому вопросу и углубления понимания среди работодателей и работников важности обеспечения реализации прав домашних работников. Он привел ряд примеров действий правительства, направленных на изменение социальных установок, при этом, несмотря на возникающие трудности, Индонезия полна решимости выполнить свое обязательство и добиться ощутимого прогресса в области защиты домашних работников. Отметив, что весьма отрадны усилия, нацеленные на формулировку международного акта в этом отношении, он настойчиво призвал Комитет сконцентрировать свое внимание на сути акта, а не на его формате.

44. Правительственный делегат Австралии приветствовала историческую возможность распространения защиты, предусмотренной международными трудовыми нормами, на одну из самых многочисленных и наиболее уязвимых групп работников в мире. Одним из основных факторов, усугубляющих эксплуатацию домашних работников, является то, что они исключены из сферы действия не только международных, но и зачастую национальных нормативных правовых актов по труду и заняты в невидимой неформальной экономике. Вопрос о трудовых нормах для домашних работников перекликается со многими другими насущными проблемами, поскольку соответствующие работники не защищены от многочисленных и взаимосвязанных форм дискриминации по причине гендерной принадлежности, расы и статуса мигрантов, а также возраста. С учетом вышесказанного правительство ее страны твердо поддерживает принятие конвенции, дополненной рекомендацией. По причине их широкой представленности в неформальной экономике и их особой формы занятости в частных домохозяйствах домашние работники представляют собой отдельную категорию работников, требующую отдельного международного акта. Правительство ее страны поддерживает многие из пунктов, включенных в предлагаемые заключения, и хотело

бы выступить в поддержку ряда поправок относительно структуры и направленности акта, с тем чтобы усилить его эффективность и широту применения. Оно отдает себе отчет в том, что процесс обсуждения будет непрост и что отмечается широкое разнообразие мнений, отражающих, помимо прочего, национальные особенности. Австралия считает, что эти различия не только не затрудняют процесс обсуждения, вызывая разногласия, а, напротив, свидетельствуют о неотложности международных коллективных действий.

45. Правительственный делегат Японии отметил, что поскольку столь большое число работников во всем мире занимается домашним трудом, чрезвычайно важно обеспечить, чтобы они пользовались различными преимуществами, сопряженными с достойным трудом. Поскольку домашняя работа выполняется в домохозяйстве и в его интересах, домашний труд носит особый характер по сравнению с другими формами занятости. Этот аспект необходимо учитывать в ходе всех дискуссий. Новый акт должен стимулировать максимальное число стран к тому, чтобы они распространяли защиту на домашних работников, и должен включать положения, которые были бы достаточно гибкими, чтобы позволить странам принимать нормы с учетом своих национальных условий. Правительство его страны предложило Комитету обсудить вопрос о форме акта лишь по завершении прений по всем другим пунктам предлагаемых заключений. Следует вначале обсудить определение термина «домашний труд» и сферу охвата акта.

46. Правительственный делегат Намибии поддержала заявление, прозвучавшее от имени Африканской группы и, указав на разнообразие национальных условий и законодательных актов, выразила надежду на возможность обмена опытом с другими странами. В Намибии домашние работники составляют приблизительно 10% рабочей силы и при этом они вливаются в этот сектор из числа безработных и низкоквалифицированных работников. До завоевания Намибией независимости эти работники были исключены из сферы действия трудового законодательства, однако начиная с 1992 года в стране действуют нормативные положения, гарантирующие им те же права, защиту и базовые условия занятости, что и для других наемных работников, включая право на социальное обеспечение. Хотя эти нормативные положения и позволили добиться некоторого улучшения ситуации, не вполне понятно, в какой мере они соблюдаются. Поэтому необходимы дополнительные меры для достижения цели достойного труда для домашних работников. В отличие от некоторых других стран, в Намибии частные агентства занятости являются источником широкой эксплуатации и они чрезвычайно трудно поддаются правовому регулированию; поэтому она сочла предпочтительным возложить ответственность за соблюдение акта на реальных работодателей, а не на посредников по найму, поскольку первые взаимодействуют с домашними работниками на повседневной основе. Это, безусловно, не исключает возможности правового регулирования действий таких посредников, но при этом необходимо принимать во внимание различные национальные условия.

47. Правительственный делегат Боливарианской Республики Венесуэлы особо подчеркнула то значение, которое ее страна придает разработке трудовых норм в целях защиты домашних работников, отметив при этом, что хотя домашним трудом занимается значительное число людей, в большинстве стран они лишены защиты и не пользуются основополагающими правами в сфере труда и достойными условиями труда. Поэтому жизненно важно разработать акт, включающий минимальные нормы, в целях защиты этой категории работников и обеспечения полной реализации их прав в сфере труда. Кратко остановившись на положениях своего национального законодательства, предусматривающего защиту домашних работников, многие из которых перекликаются с предложениями, включенными в подготовленный МБТ доклад, она подтвердила заинтересованность своего правительства в работе Комитета и в разработке акта, который бы заложил собой основу защиты домашних работников от эксплуатации,

дискриминации и маргинализации и гарантировал им социальную защиту, достойные условия труда, а также права в сфере труда аналогичные правам всех других работников.

48. Правительственный делегат Новой Зеландии подтвердил ту важность, которую придают достойному труду для домашних работников члены групп работников и работодателей и многие государства-члены МОТ. Домашняя работа выполняется, главным образом, за закрытыми дверями, и многие домашние работники переутомляются, работая сверхурочно, получают низкую заработную плату и лишены защиты. Несмотря на то что Новая Зеландия не является ведущей страной с точки зрения направления или приема домашних работников, его правительство признает, что домашние работники-мигранты являются особо уязвимой категорией в отношении неприемлемых условий труда и эксплуатации. Его делегация высказала намерение активно участвовать в дискуссиях Комитета, и он подчеркнул необходимость практических эффективных мер, направленных на разрешение ключевых проблем; применения гибких подходов к рассмотрению различных ситуаций; четкой целенаправленности норм с точки зрения сферы охвата предлагаемых заключений; содействия применению норм благодаря принятию реалистичных мер; и в результате обеспечения принятия нормы, которая бы была широко ратифицирована или принята государствами-членами. Комитет должен рассмотреть основные причины недостатков соблюдения и препятствия на пути применения имеющихся минимальных норм в отношении домашних работников, а также изыскать пути преодоления проблем в области соблюдения действующих трудовых норм.

49. Правительственный делегат Туниса выразила согласие с заявлениями других делегаций, подчеркнув важность темы, избранной Комитетом. Она привлекла внимание к изменениям последнего времени, происходящим в сфере домашнего труда, и, в частности, указала, что спрос на помощников, осуществляющих уход за пожилыми лицами и инвалидами, постоянно возрастает по мере повсеместного повышения продолжительности жизни. Важно проводить разграничительную черту между квалифицированными помощниками по уходу за пожилыми лицами и инвалидами, прошедшими специальную подготовку, и другими домашними работниками, которые часто не имеют специальных навыков и квалификации и лишены альтернатив нахождения другой работы помимо ухода на дому. В рамках своей глобальной социальной политики Тунис расширил рамки охвата системы социального обеспечения в том числе и на домашних работников и установил минимальный возраст для выполнения домашней работы в 16 лет в соответствии с Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138). Правительство страны солидарно с Африканской группой и выступает в поддержку принятия конвенции, дополненной рекомендацией.

50. Правительственный делегат Зимбабве присоединился к заявлению Африканской группы и высказал свои соображения относительно важности основных прав человека в сфере труда, высказав сожаление по поводу серьезных фактов нарушения прав свободы объединения и непрекращающейся торговли людьми. До завоевания его страной независимости Закон о хозяевах и прислуге тогдашней Родезии лишал домашних работников основополагающих прав, в том числе права на формирование профсоюзов; при этом условия их труда предопределялись работодателем. Указанный закон был отменен после провозглашения независимости Зимбабве, и в настоящее время домашние работники пользуются теми же правами, что и другие категории работников, и имеют собственный зарегистрированный профсоюз, защищающий их интересы. С учетом этого оратор поддержал принятие международного акта в форме конвенции, дополненной рекомендацией, в целях установления минимальных норм для домашних работников во всем мире.

51. Правительственный делегат Франции выступила в поддержку заявления ЕС и указала, что вопрос, касающийся домашних работников, затрагивает все страны как

Севера, так и Юга. Несмотря на разнородность ситуаций, чрезвычайно важно защищать права столь уязвимой категории работников. В первую очередь, необходимо добиться соблюдения основополагающих прав домашних работников, а также решить проблемы детского и принудительного труда. Во-вторых, хотя особый характер домашнего труда может стать оправданием некоторых адаптационных мер, необходимо: гарантировать достойные условия труда для домашних работников; распространить на них сферу охвата социальной защиты; усовершенствовать безопасность и гигиену труда; предусмотреть для них право на оплачиваемый отпуск и минимальную заработную плату; гарантировать их защиту в случае злоупотреблений и преследований. Домашние работники-мигранты нуждаются в особой защите, учитывая их крайнюю уязвимость. Франция заинтересована в содействии применению нового акта путем разворачивания мер технического содействия при поддержке со стороны МОТ в интересах принимающих стран, к примеру, с тем чтобы решить проблему принудительного или детского труда.

52. Правительственный делегат Бангладеш счел весьма своевременной работу Комитета, поскольку труд домашних работников в настоящее время представляет собой важную тему дискуссий в его стране. Обзор рабочей силы 2005-06 годов показал, что в Бангладеш насчитывается 340.000 домашних работников и в стране отмечается постепенный рост спроса на домашних работников-мигрантов. Учитывая периодические сообщения о случаях злоупотреблений и дурного обращения с ними, правительство Бангладеш рассматривает вопрос о непосредственном регулировании этой формы занятости и надзоре за ней. В процессе консультаций с социальными партнерами правительство его страны занимается также подготовкой всеобъемлющих политических руководящих принципов, касающихся защиты домашних работников, которые бы, в конечном счете, позволили включить необходимые нормативные положения в национальное законодательство. В этом контексте было бы крайне полезно заручиться технической поддержкой со стороны МБТ. Что касается Докладов IV (1) и (2), он предложил, чтобы особый характер домашнего труда не использовался в качестве оправдания исключения домашних работников из сферы действия существующих международных трудовых норм, которым присуща гибкость, заслуживающая особого упоминания. Проблема принудительного труда в связи с трудом домашних работников-мигрантов должна быть интерпретирована таким образом, чтобы это соответствовало существующим международным нормативным актам. Он отметил, что упоминание Бангладеш в главе 2 Доклада IV (1) вызвано искажением смысла местного идиоматического выражения. Он высказал надежду на принятие прагматичного и обоснованного акта, который бы отвечал коллективным устремлениям членов Комитета.

53. Правительственный делегат Объединенной Республики Танзании присоединился к заявлению Африканской группы и привлек внимание к ситуации, в которой оказались многие домашние работники в различных странах мира. Они часто пользуются лишь минимальной защитой с точки зрения достойного труда, занятости и стабильности доходов или вовсе лишены таковой. Правительство его страны приняло законодательство в целях решения этой проблемы и установило основополагающие трудовые права и базовые нормы в сфере занятости для всех наемных работников, включая домашних работников. Таковые включают свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. Было учреждено отраслевое правление по вопросам оплаты труда, которому поручено осуществлять разработку рекомендаций относительно минимальной заработной платы. Отраслевые профсоюзы служат интересам домашних работников как на материковой части этой страны, так и в Занзибаре. Несмотря на все эти усилия не преодолены еще такие проблемы, как наращивание потенциальных возможностей социальных партнеров, укрепление органов регулирования вопросов труда, эффективность профсоюзов и социального диалога, неформальная экономика и сфера охвата систем социального обеспечения. Он настойчиво предложил МБТ продолжать оказывать поддержку трехсторонним участникам по решению указанных проблем.

54. Правительственный делегат Эфиопии выразил твердую убежденность своей делегации в том, что обязанность любого государства-члена МОТ заключается в содействии достойному труду независимо от формы занятости человека. Он поддержал выступления других делегаций, указавших, что существующие нормы МОТ и трудовое законодательство по домашнему труду, возможно, недостаточны, чтобы на практике защищать права домашних работников. Испытывается необходимость наличия выполнимого акта, который бы позволил на деле защищать права и обеспечивать надлежащие условия труда домашних работников, часто являющихся жертвами эксплуатации и злоупотреблений, чей голос остается не услышанным. Учитывая различия социально-культурного характера разных стран, непросто будет применять эту норму. Однако эти трудности не должны препятствовать разработке надлежащего акта, который столь необходим. Он подчеркнул важность технического содействия со стороны МБТ в этом отношении и поддержал заявление Африканской группы в поддержку принятия конвенции и рекомендации.

55. Правительственный делегат Шри-Ланки напомнил об изолированном и уязвимом характере трудовых правоотношений домашних работников, неудовлетворительных условиях их труда и о нераспространении на них законодательства и социального обеспечения. Он указал, что приверженность МОТ принципам достойного труда означает, что Организация не должна исключать домашних работников из страновых программ достойного труда. Домашние работники должны пользоваться теми же правами на достойный труд, как и другие работники. Поэтому Шри-Ланка поддерживает принятие конвенции, дополненной рекомендацией.

56. Правительственный делегат Мальдивских Островов указала, что ее страна, в которой около 14% трудовых мигрантов составляют домашние работники, рассматривает домашних работников наравне с другими категориями работников. Они пользуются равными правами и правовой защитой. Основная задача заключается в соблюдении законодательства и его мониторинге. Частично проблема коренится в том, что большинство работодателей не рассматривают домашних работников как наемных работников; это требует изменения мышления, проведения информационных кампаний и просветительских мероприятий по пропаганде прав домашних работников в направляющих и принимающих домашних работников-мигрантов странах. Мальдивские Острова полностью поддерживают предложение о разработке всеобъемлющей конвенции, дополненной рекомендацией.

57. Правительственный делегат Ганы высказался в поддержку принятия конвенции, дополненной рекомендацией в целях укрепления действующих законодательных актов и предоставления достойной работы домашним работникам. Правительство его страны уже приняло различные международные конвенции и внедрило национальное законодательство в отношении домашних работников. В Законе о труде от 2003 года (Закон 651) особое внимание уделяется условиям труда домашних работников, включая размеры их вознаграждения, продолжительность рабочего времени, отпуск по беременности и родам, формализацию трудовых договоров и другие вопросы. Законом о насилии в семье от 2007 года домашним работникам гарантируется защита в случае злоупотреблений, запугиваний и преследований.

58. Представитель Канцелярии Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека подчеркнул, что проблемы домашних работников имеют явную подоплеку нарушения прав человека и поэтому они вызывают все более глубокое беспокойство Верховного комиссара и международных механизмов прав человека. Он согласился с прозвучавшими заявлениями, высказав свое сожаление по поводу эксплуататорской практики, которой подвергаются многие домашние работники. Многочисленные проблемы, связанные с правами человека, с которыми сталкиваются домашние работники, касаются сферы экономических, социальных и культурных прав, которые предусмотрены статьями 22-25 Всеобщей декларации прав человека и

Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Такие нарушения прав человека являются не простым следствием отдельных действий, а представляют собой системную проблему, возникающую в связи с правилами, которые зачастую усугубляют уязвимость домашних работников перед эксплуатацией и ограничивают их доступ к экономическим и социальным правам. Несмотря на то, что существующие международные нормы, касающиеся прав человека, относятся и к домашним работникам, необходимы особые формы их защиты, с тем чтобы гарантировать действенную реализацию прав, предусмотренных для всех и каждого. Новый акт МОТ имеет жизненно важное значение и может обеспечить широкую защиту всем домашним работникам независимо от того, являются ли они местными работниками или трудовыми мигрантами.

59. Представитель Международной организации христианской рабочей молодежи, выступая от имени организации *World Solidarity*, подчеркнула необходимость принятия международной конвенции о домашних работниках, дополненной рекомендацией. Жилище не признается в качестве рабочего места, а трудовое правоотношение, возникающее в рамках домашнего труда, остается невидимым для внешнего мира, что делает домашних работников более уязвимыми перед дискриминацией, эксплуатацией и злоупотреблениями. Правовая защита домашних работников различна в разных странах и там, где такая защита предусмотрена, она должным образом не осуществляется. Она выразила надежду тех организаций, которые она представляет, на то, что Комитет примет необходимые меры в обеспечение того, чтобы домашние работники, включая трудовых мигрантов, пользовались теми же правами, что и другие категории работников.

60. Представитель Форума мигрантов в Азии, затронув вопрос о том, что подавляющее большинство миллионов трудовых мигрантов Азии являются женщинами, которые, как правило, занимаются домашним трудом, выразила поддержку Форума разработке четкого, последовательного и всеобъемлющего акта МОТ о домашнем труде. Несмотря на то что домашние работники вносят существенный вклад в благополучие домохозяйств и семей работодателей, общин и стран (происхождения и работы), а также отраслей промышленности и экономики в целом, их права, благополучие и достоинство еще предстоит защитить по закону. Безусловно, существующие ключевые акты Организации Объединенных Наций и основополагающие трудовые нормы МОТ могут быть использованы, и на практике используются, группами домашних работников и их защитниками в целях утверждения их прав, однако Конвенция МОТ о домашнем труде, несомненно, установила бы минимальные нормы и права для всех домашних работников. Она способствовала бы сокращению наихудших форм детского труда, стигматизации и криминализации домашних работников-мигрантов (включая нелегальных работников), а также расовой этнической дискриминации. Высоко оценено признание трехсторонними партнерами необходимости разработки гибкого, но при этом строгого и эффективного акта. И наконец, она подчеркнула важность активного и широкого привлечения самих домашних работников к процессу формулировки положений акта, с тем чтобы не усугубить их положение с точки зрения непризнания их прав и их маргинализации.

61. Представитель Международной сети домашних работников и Международного объединения профсоюзов работников пищевой промышленности, сельского, ресторанного и гостиничного хозяйства, общественного питания, табачной промышленности и смежных отраслей выразила свое несогласие с предпочтительностью рекомендации по причине ее якобы максимальной гибкости в подходе к сложной ситуации, в которой оказались домашние работники в различных обществах и странах. В противовес аргументу, заключающемуся в том, что строгая конвенция будет и впредь заставлять домашних работников заниматься трудом в неформальной экономике, она заявила, что именно отсутствие строгих мер и допускает злоупотребления и эксплуатацию

домашних работников. Поэтому жизненно важно принять конвенцию, дополненную рекомендацией, в интересах домашних работников. Тот факт, что передовая практика, в рамках которой правовая защита распространяется на домашних работников, применяется в некоторых странах, включая бедные и развивающиеся страны, такие как Объединенная Республика Танзания, свидетельствует о том, что такие меры практически осуществимы не только в богатых развитых государствах.

62. Представитель организации *Human Rights Watch* настоятельно предложила членам Комитета поддержать носящую обязательный характер конвенцию, дополненную рекомендацией. Строгая конвенция позволила бы решить вопрос гендерной дискриминации за счет признания того, что домашний труд, который часто ассоциируется с традиционной ролью женщин и выполняемой ими неоплачиваемой работой, – лишь одна из форм занятости. Ключевые элементы конвенции включают положения, предусматривающие наличие письменного трудового договора и особую защиту детей. Защита домашних работников-мигрантов требует более широкого двустороннего и многостороннего сотрудничества, и в том числе контроля со стороны частных агентств по найму. Обширное обследование организации *Human Rights Watch* продемонстрировало опасность самых различных нарушений прав человека в секторе домашнего труда, который часто остается невидимым и нормативно неотрегулированным. Отсутствие всеобъемлющих мер охраны труда и механизмов мониторинга ведет к расширению масштабов среди домашних работников принудительного труда, подневольной службы и практики торговли людьми. Она подчеркнула, что проведенное обследование свидетельствует также о том, что положительные меры, осуществленные правительствами, могут на практике способствовать выправлению ситуации. Оратор настойчиво призвала правительства воспользоваться опытом стран, в которых домашние работники имеют право на объединение и создание своих организаций, в которых на них в полной мере распространяется трудовое законодательство и в которых рабочие места подвергаются мониторингу и инспекционным проверкам.

63. Заместитель председателя от Группы работодателей отметил, что в ходе проводимых дискуссий сформировался общий консенсус относительно необходимости усиления защиты домашних работников, улучшения условий их труда, недопущения злоупотреблений, искоренения скрытых форм рабства и сохранения или расширения занятости в секторе домашнего труда. По его мнению, рекомендация является наиболее целесообразным актом, который бы позволил достичь этой цели, поскольку ею предусматривается та гибкость, в которой заинтересована его группа и ряд правительств. Оратор подчеркнул, что чрезмерно жесткие положения конвенции были бы контрпродуктивны и могли бы привести к росту безработицы и неформального труда и, в конечном счете, снизить уровень защиты домашних работников. Передовой опыт, накопленный в различных странах мира, включая Францию, Марокко и Уругвай, мог бы быть взят на вооружение другими странами с учетом их собственных национальных особенностей. При этом он отметил, что эти инициативы предпринимаются независимо от международных трудовых норм. Что касается исключения домашних работников из сферы действующего законодательства, этот вопрос должен решаться на национальном уровне. Он указал на ряд сложных проблем, таких как противоречия между правом на неприкосновенность частной жизни и правами работников, о чем говорилось в заявлении ЕС, с которым выступил правительственный делегат Испании. В целях обеспечения ясности в отношении мандата Комитета необходимо решить вопрос об определении термина «домашний труд» (а, следовательно, и терминов «домашние работники» и «домашние работодатели») и сферы охвата акта. Он напомнил правительствам об их обязательстве применять и обеспечивать исполнение обязательного для соблюдения акта. Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181), которая также распространяется на домашних работников, нанимаемых агентствами, должна стать предметом широкой информационно-пропагандистской кампании со стороны МОТ. Он вновь подчеркнул, что в конвенциях должны устанавливаться

незыблемые принципы, а рекомендации являются более подходящим механизмом совершенствования законодательства с соблюдением достаточной гибкости.

64. Заместитель председателя от Группы работников отметила, что в ходе общего обсуждения все правительства признали необходимость совершенствования защиты домашних работников, при этом большинство из них поддержало принятие конвенции. Она привела примеры конвенций МОТ и стран, которые уже сегодня наглядно показывают, каким образом можно осуществлять инспекцию труда на рабочих местах в домохозяйствах. В Уругвае Министерство труда и социального обеспечения может проводить инспекционные проверки на дому в случае предположительного нарушения норм; специализированный отдел службы инспекции труда этого ведомства отвечает за проведение инспекции труда домашних работников. Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129) относится к любому рабочему месту, подлежащему инспекционным проверкам; сюда можно причислить и жилье работника или работодателя. Что касается вопроса об определениях и сфере охвата, законодательство ряда стран наглядно свидетельствует о возможности нахождения необходимых решений. Трудовой кодекс Филиппин относится ко «всем лицам, предоставляющим платные услуги» и определяет «домашние услуги или услуги в рамках домохозяйства» как «услуги на дому работодателя, которые обычно необходимы или желательны для поддержания его в исправном состоянии или для пользования им и включают бытовое обслуживание лиц и заботу об удобстве членов домохозяйства работодателя, в том числе услуги шофера». Во Франции коллективное соглашение домашних работников предусматривает, что «любое лицо, выполняющее домашние работы по уходу за членами семьи или по ведению домашнего хозяйства, как на условиях полного, так и неполного рабочего времени, считается наемным работником»; это относится также к Швейцарии. Таким образом, сложность определения домашнего труда не должна считаться препятствием на пути принятия акта. Она подчеркнула важнейшую роль принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров в целях обеспечения достойного труда для домашних работников, а также роль профсоюзов в деле объединения домашних работников в организации и достижения того, чтобы на них распространялось действие коллективных соглашений. Это позволило бы выйти за рамки информационно-просветительской деятельности и перейти к практической реализации принципов и прав. Другая трудность, связанная с вопросом об учете продолжительности рабочего времени, также не является непреодолимой. Другие нормативные акты МОТ, такие как Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве, стали свидетельством того, что учет продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников вполне возможен. Как и в отношении других категорий работников, должны поощряться качество и эффективность работы домашних работников. В том случае если будет избран поощрительный подход, необходимо будет представить разъяснения относительно содержательной части акта, которой необходимо содействовать. Именно поэтому необходимо принять конвенцию. Пример Уругвая свидетельствует, что продуманное законодательство не подрывает процесса создания рабочих мест, а всеобщая заинтересованность в соблюдении международных трудовых норм содействовала бы сокращению масштабов бедности. Катализатором экономического роста мог бы стать также такой фактор, как повышение покупательной способности домашних работников благодаря справедливой оплате труда и нормальным условиям труда. Отметив важность содействия образованию в духе защиты принципов прав человека, а также гендерному равенству, оратор в заключение указала на необходимость признания и достойной оценки домашнего труда.

65. Председатель подвела итог общего обсуждения, в ходе которого была продемонстрирована подлинная трехсторонняя приверженность конструктивному социальному диалогу, несмотря на различные мнения, высказанные по форме и по содержанию возможных новых нормативных актов о домашнем труде. Она указала на некоторые общие позиции. Во-первых, домашние работники представляют собой важный сегмент

глобальной рабочей силы, а их участие в экономической и социальной жизни широко признается. Во-вторых, была признана неотложная необходимость улучшения условий жизни и труда этой оставшейся без внимания категории рабочей силы. Как указывал заместитель председателя от Группы работодателей, члены этой группы не придерживаются мнения о том, что «любая работа лучше, чем вовсе никакой», и они хотели бы обеспечить домашним работникам достойные условия труда. В-третьих, как указывали многие правительства, назрела необходимость разработки четких, всеобъемлющих и практических политических руководящих принципов в целях повышения качества трудовой жизни таких работников. Председатель отметила интерес правительств, проявленный ими к обмену информацией и новаторским и передовым опытом, равно как и их пожелание в ходе дискуссий затронуть самые существенные вопросы.

КОММЕНТАРИЙ МБТ В ОТНОШЕНИИ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ТЕКСТОВ

Тексты предлагаемых конвенции и рекомендации о достойном труде для домашних работников основываются на Заключениях, принятых Международной конференцией труда после проведения первого обсуждения на ее 99-й сессии в июне 2010 года («Заключения»).

В соответствии с практикой, установившейся с 1988 года, доклад Комитета по вопросам домашних работников («Комитет»), назначенного Конференцией для рассмотрения этого пункта, направляется государствам-членам в полном объеме, вместе с предварительным протоколом обсуждения, проведенного на пленарном заседании Конференции.¹

В текст предлагаемых актов был внесен ряд редакционных изменений с целью достижения большей четкости и обеспечения согласованности вариантов текста на двух официальных языках, гармонизации отдельных положений и недопущения возможных несоответствий с терминологией, используемой в других актах МОТ.

МБТ также желает обратить внимание государств-членов на некоторые вопросы, возникающие в связи с некоторыми положениями, принятыми в ходе обсуждения на 99-й сессии Конференции. МБТ считает важным упомянуть эти вопросы с тем, чтобы соответствующие замечания могли быть представлены для включения в Доклад IV (2A), который МБТ необходимо подготовить согласно пункту 7 статьи 39 Регламента Конференции.

ПРЕДЛАГАЕМАЯ КОНВЕНЦИЯ

Прембула (Пункт 4 Заключений)

МБТ подготовило стандартный текст преамбулы. В четвертом пункте преамбулы (пункте 4 с) Заключений), МБТ изменило текст таким образом, чтобы избежать каких-либо дискриминационных определений женщин как изначально «уязвимой» категории и пояснить, что дискриминация в отношении условий занятости и труда является одним из нарушений прав человека, которым особенно подвержены домашние работники.

По аналогичным причинам, МБТ не включило слова «и уязвимым» из пятого пункта преамбулы (пункта 4 d) Заключений) во избежание любого дискриминационного восприятия этой преимущественно женской категории как пассивной, а не активной группы работников, способной проявлять инициативы, направленные на улучшение своих условий труда и жизни, несмотря на социальную изоляцию. Слова «высокие уровни безработицы» были заменены ссылкой «ограниченные возможности занятости в формальном секторе», поскольку безработица является, как правило, не

¹ МОТ, *Provisional Record* No. 12, Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.; и *Provisional Record* No. 19, Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.

лучшим показателем ситуации в большинстве развивающихся стран, где неполная занятость и низкие доходы, непродуктивные и нестабильные рабочие места приводят к тому, что многие работающие женщины и мужчины продолжают оставаться рабочей беднотой.

В седьмом пункте преамбулы (пункте 4 f) Заключений), МБТ упростило формулировку, учитывая, что в предыдущем пункте указывается, что международные трудовые конвенции и рекомендации применяются ко всем работникам, включая домашних работников, если не предусмотрено иное.

В ссылке на восьмой пункт преамбулы (пункт 4 g) Заключений), МБТ отмечает, что Комитет никак не обсуждал понятие неприкосновенности частной жизни. С учетом важности этой темы, МБТ желает обратить внимание на общеупотребительное использование формулировки «относящейся к неприкосновенности частной жизни» в международных трудовых нормах. Словосочетание «неприкосновенность частной жизни» фигурирует в 16 актах МОТ.² Большинство ссылок возникает в связи морскими трудовыми нормами и большая часть из них относится к конкретным обстоятельствам, когда может быть нарушена неприкосновенность частной жизни. Например, в Конвенции (пересмотренной) 2003 года об удостоверениях личности моряков (185) предусматривается, что «биометрические данные владельцев удостоверений личности моряков могут быть получены без нарушения неприкосновенности частной жизни соответствующих лиц, без причинения им неудобств, без риска для их здоровья или посягательства на их личное достоинство».³ В Конвенции 2007 года о труде в рыболовном секторе (188) вопрос о неприкосновенности частной жизни рассматривается с точки зрения жилых помещений и санитарных узлов.⁴ Специальная ссылка на право на неприкосновенность частной жизни содержится в Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, но в ней ссылка делается лишь на защиту права моряков на «неприкосновенность частной жизни» при определенных обстоятельствах, касающихся их личных данных.⁵ В Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда (190) также делается ссылка на «право на неприкосновенность частной жизни» в контексте сбора и обработки информации и данных.⁶ Ссылка, которая в наибольшей степени отражает условия домашнего труда, возможно, содержится в Рекомендации 1996 года о надомном труде (184), где в пункте 8 предусматривается, что:

«В той мере, в какой это допускается национальным законодательством и практикой, касающимися **невмешательства в частную жизнь**, инспектора труда или другие должностные лица, на которых возложена обязанность контролировать соблюдение положений, регулирующих надомный труд, должны иметь возможность входить в те части дома или другого частного помещения, где выполняется работа» (выделено авторами).

И Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт о гражданских и политических правах предоставляют защиту от «произвольного вмешательства» в личную и семейную жизнь и от посягательств на неприкосновенность жилища или тайну корреспонденции и предусматривают «право на защиту закона от такого посягательства».⁷ В свете вышесказанного, МБТ предлагает в восьмом пункте преамбулы

² Конвенции 75, 92, 126, 179, 181, 185 и 188 Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве; Рекомендации 115, 120, 171, 184, 186, 190, 199 и 200.

³ Статья 3 8) а).

⁴ Приложение II, п. 50.

⁵ Руководящий принцип В1.4.1, пп. 1 d) и 2 b).

⁶ П. 6.

⁷ Статья 12 Всеобщей декларации прав человека; статья 17 Международного пакта о гражданских и политических правах.

фразу «учитывая право на неприкосновенность частной жизни, которым пользуется «каждый домашний работник и каждое домашнее хозяйство», заменить фразой «учитывая необходимость соблюдения неприкосновенности частной жизни». МБТ предлагает высказать мнения о том, может ли предлагаемая формулировка составить основу текста, соответствующего существующему международному праву.

Статья 1 (Пункт 3 Заключений)

В ходе первого обсуждения Комитет решил отложить принятие решения о том, следует ли заменить в варианте текста на французском языке термин «travailleur domestique» (домашний работник) словами «travailleuse ou travailleur domestique» (домашняя работница или домашний работник) там, где термин «domestic worker» используется в варианте текста на английском языке. Аналогичным образом, Комитет постановил отложить принятие решения о том, следует ли заменить в варианте текста на испанском языке термин «trabajador doméstico» либо словами «trabajadora o trabajador domestico», либо словами «trabajadora o trabajador del hogar». В соответствии с решениями Комитета соответствующие альтернативные термины будут по-прежнему заключены в скобки в статье 1 и в других разделах вариантов текста на испанском и французском языках, где ссылка делается на термин в единственном числе. Однако будет отмечено, что повсюду в предлагаемых текстах термин «домашний работник» используется, в основном, во множественном числе. В этих случаях были введены следующие альтернативные словосочетания в скобках: во французском языке, «travailleurs domestiques» и «travailleuses et travailleurs domestiques»; и в испанском языке, «trabajadores domésticos» и «trabajadoras y trabajadores domésticos».

Как было указано во время первого обсуждения, МОТ в настоящее время проводит обзор своих руководящих документов с целью введения формулировок с учетом гендерных факторов. После внесения определенных изменений в Регламент Конференции и в Регламент Административного совета, Административный совет рассмотрит в ноябре 2010 года предложения с целью обеспечения включения гендерно-чувствительных формулировок в Устав МОТ. Эти меры, направленные на обеспечение того, чтобы формулировки были бы несексистскими и недискриминационными, выявят ссылки в Уставе, которые являются гендерно-дифференцированными (т.е. относящимися исключительно либо к мужчинам, либо к женщинам), с целью определения того, соответствуют ли они принципу гендерного равенства.⁸ МБТ намерено отразить итоги обсуждения в Докладе IV(2A), совместно с любыми комментариями, полученными в связи с настоящим докладом, в отношении терминов, заключенных в настоящее время в скобках в предлагаемых текстах.

Что касается пункта с) статьи 1 предлагаемой конвенции (пункта 3 с) Заключений), то МБТ напоминает о том, что формулировка «не на профессиональной основе» была включена, чтобы отразить озабоченность Комитета, связанную с обеспечением того, чтобы подёнщики и аналогичные категории временных работников были бы по-прежнему включены в определение домашних работников. Принимая во внимание, что цель этого положения является четко выраженной, МБТ, тем не менее, считает, что существует возможность для улучшения нынешней формулировки, которая является потенциально неоднозначной и трудной для понимания. Формулировка «не на профессиональной основе» не использовалось ранее в актах МОТ, и МБТ хотело бы предложить заменить ее фразой «не в качестве средства зарабатывать на жизнь», в надежде, что это точнее отразит озабоченность Комитета. МБТ предлагает высказать

⁸ МБТ: *Constitution of the International Labour Organization: Preparation of proposals to introduce inclusive language for the purpose of promoting gender equality*, Административный совет, 307-я сессия, Женева, март 2010 г., GB.307/LILS/2/1.

мнения о том, должна ли эта предлагаемая формулировка заменить нынешнюю формулировку в пункте с) статьи 1.

Статья 2 1)
(Пункт 5 1) Заключений)

МБТ внесло незначительное редакционное изменение в формулировку «организации, представляющие домашних работников и их работодателей» для уточнения того, что ссылка делается на организации, представляющие домашних работников, с одной стороны, и организации работодателей домашних работников, с другой стороны. Одновременно соответствующим образом были изменены идентичные формулировки в пунктах 5 3), 6 2) и 22 1) предлагаемой рекомендации.

Статья 3
(Пункты 6 и 7 Заключений)

В этом положении объединены пункты 6 и 7 Заключений, оба из которых связаны с правами человека домашних работников.

Статья 4 2)
(Пункт 8 2) Заключений)

МБТ отмечает, что это положение связано с доступом к образованию и профессиональной подготовке домашних работников в возрасте младше 18 лет и старше минимального возраста приема на работу. Оно также отмечает, что положения Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138) и Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) не исключают возможности привлечения к домашнему труду лиц этой возрастной группы при условии, что речь не идет об опасной работе или других наихудших формах детского труда. Однако многие из этих детей практически не имеют доступа к образованию, зачастую в результате того, что они стали домашними работниками в весьма раннем возрасте. В этой связи МБТ считает, что положение, направленное на оказании содействия завершению обязательного школьного образования, а не получению образования и профессиональной подготовки в более общем плане, отражало бы озабоченность Комитета, учитывая при этом различные реалии и возможности государств-членов. Не забывая о том, что данное положение является результатом медленного процесса внесения поправок, МБТ сохранило формулировки в том виде, в каком они были приняты, но предлагает высказать замечания и предложения по этому вопросу.

Статья 6
(Пункт 10 Заключений)

С целью обеспечения большей ясности, МБТ добавило слова «принимает меры» после слов «Каждое государство-член» в начале этого положения. Это изменение ясно дает понять, что требование в рамках этого положения заключается в принятии мер по обеспечению информирования домашних работников об условиях их занятости. Фраза «в том числе там, где это возможно и желательно» была изменена с целью повышения четкости изложения.

В подпункте с) МБТ заменило слова «регулярности его выплаты» словами «периодичности выплат» с целью приведения формулировки в соответствии с существующими актами.⁹ В конкретном контексте этого положения термин «периодичность» является правильным, поскольку проблема в этом случае заключается в обеспечении того, чтобы работники получали информацию о промежутках времени между каждой

⁹ См. Части II и III Рекомендации 1949 года об охране заработной платы (85).

выплатой зарплаты. При рассмотрении этого положения вместе с пунктом 1 статьи 12 предлагаемой конвенции, ясно видно, что эти промежутки должны быть регулярными. Хотя пунктом 1 статьи 12 предусматривается, что выплаты должны производиться через регулярные промежутки времени, но не реже, чем раз в месяц, пункт с) статьи 6 предназначен для обеспечения того, чтобы данный домашний работник был проинформирован о конкретной продолжительности периодов выплаты заработной платы, применимых в его случае.

Подпункт i) был переформулирован с целью уточнения и приведения в соответствие структуры с предыдущими подпунктами.

*Статья 7 1)
(Пункт 17 1) Заключений)*

Эта статья следует за статьей 6 предлагаемой конвенции, поскольку в обоих положениях рассматриваются аналогичные вопросы. Так как «минимальные условия занятости», которые должны быть изложены в предложении работы или трудовом договоре в письменном виде, определяются в статье 6, МБТ скорректировало формулировку соответствующим образом.

Слова «которые должны быть согласованы» не фигурирует в предлагаемом тексте, который направлен на формирование документарной основы условий занятости в письменном виде для домашних работников-мигрантов. МБТ лишь стремится избежать дублирования и путаницы в том смысле, что, как правило, в национальных законодательствах и практике согласие на предложение работы в письменном виде приводит к заключению трудового договора.

Слово «содержащиеся» заменено словом «определяющие», чтобы оно относилось как к «предложению о работе», так и к «трудовому договору»; эта формулировка предназначена для обеспечения достаточных объема и степени детализации с целью гарантирования средств обеспечения безопасности, предусмотренных в статье 6.

Для уточнения того, что в пункте 1 статьи 7 международная норма обеспечивала бы минимальный уровень, ниже которого не допускается никаких ограничений, МБТ удалило слова «там, где они применимы к домашним работникам-мигрантам» перед словами «региональными, двусторонними или многосторонними соглашениями или правилами для области региональной экономической интеграции» и вставило слова «эквивалентные или более благоприятные меры в соответствии с». Эта формулировка была включена при условии, что не имелось в виде принять положение, которые могло бы не соответствовать Уставу МОТ и практике международных трудовых норм.

При рассмотрении формулировки, предлагаемой МБТ, государства-члены, возможно, также пожелают высказать свои замечания в отношении следующего. Во-первых, на основе результатов дискуссий в Комитете можно предположить, что данные региональные, двусторонние или многосторонние соглашения или правила, которые относятся к функционированию области региональной экономической интеграции, являются имеющими обязательную силу международными договорами или правилами, вытекающими из них. Государства-члены, вероятно, пожелали бы подтвердить, что это положение не предназначено для включения таких соглашений, как двусторонние меморандумы о взаимопонимании, возможно, путем замены слова «соглашения» словом «договоры». Во-вторых, по мнению МБТ, мигранты из третьих стран на территории, охваченной эквивалентными или более благоприятными мерами согласно соответствующим соглашениям или правилам, которые на них не распространяются, извлекли бы пользу из требования в отношении предложения работы или трудового договора в письменной форме, как это предусмотрено в статье 7.

МБТ предлагает высказать свои замечания в отношении того, могло бы это положение извлечь пользу из большей ясности.

Статья 7 2)
(Пункт 17 2) Заключений)

Ссылка на «права» была удалена из предлагаемого текста, поскольку имелось в виду, что в ходе дискуссий Комитет высказался в пользу положения, обеспечивающего достижение домашними работниками-мигрантами равенства, несмотря на их четкое выраженное положение. Также с целью содействия развитию сотрудничества в отношении домашних работников-мигрантов, которые пользуются услугами посреднических агентств, решив пересечь международные границы, но которые сталкиваются с особыми рисками, государства-члены, возможно, пожелают использовать альтернативную формулировку для этого положения:

Государства-члены сотрудничают друг с другом с целью эффективного применения положений настоящей конвенции в отношении домашних работников-мигрантов.

Статья 9 2)
(Пункт 12 2) Заключений)

Следуя объяснению, данному в отношении преамбулы, МБТ считает, что существует необходимость в целях обеспечения согласованности с существующим международным правом. В этой связи МБТ предлагает высказать замечания в отношении следующей формулировки, которая заменила бы существующий текст:

Предпринимая эти меры, государства-члены обеспечивают эффективную защиту от произвольного вмешательства в частную жизнь домашних работников и членов домашних хозяйств.

Статья 10 2)
(Пункт 13 2) Заключений)

Что касается этого положения, то можно было бы напомнить, что Комитет принял поправку заменить в подпункте 2 пункта 12 текста МБТ слова «на каждый» словами «за каждый» (см. пункты 497-506 доклада Комитета). Связанная с ней поправка, которая не была принята Комитетом, предусматривала, что в отношении этого периода отдыха «каждое государство-член может указать максимальный базовый период, установленный в национальных законах и коллективных договорах». Хотя данное положение, принятое в ходе первого обсуждения, касается «еженедельного отдыха», в его нынешней формулировке оно не требует, чтобы домашние работники фактически пользовались этим периодом отдыха за каждый период продолжительностью в семь дней. Это – вопрос, который требует серьезного обсуждения с учетом широкой поддержки права домашних работников иметь один выходной день каждую неделю, что нашло свое отражение в ответах на вопросник и во время первого обсуждения. МБТ предлагает государствам-членам подумать о возвращении к словосочетанию «за каждый период продолжительностью в семь дней», имея при этом в виду, что от домашних работников в исключительных случаях могут потребовать трудиться в течение периода ежедневного отдыха на условиях, определяемых национальными законами и нормативно-правовыми актами или коллективными договорами. Эта возможность признается в пункте 10 предлагаемой рекомендации.

Статья 12
(Пункт 15 Заключений)

С учетом результатов обсуждения в Комитете в отношении того, предусматривает ли пункт 1 этого положения выплату заработной платы посредством банковских

чеков или банковских переводов, МБТ сочло целесообразным сформулировать пункт, уточняющий этот вопрос. Дополнительная формулировка, включенная в пункт 1 статьи 12 предлагаемой конвенции, уточняет, что выплата может производиться банковским переводом, банковским чеком или почтовым чеком или денежным переводом в соответствии с национальными законами и практикой и с согласия соответствующего работника.

В начале пункта 2 статьи 12 предлагаемой конвенции МБТ опустило словосочетание «С учетом», которое является излишним. Принимая во внимание дискуссии Комитет во время первого обсуждения, МБТ считает, что в пункте 1 статьи 12 предлагаемой конвенции содержится четко выраженное требование о том, что выплаты должны производиться при помощи законных средств платежа, в то время как в пункте 2 статьи 12 предусматривается исключение. Слово «как правило» было помещено перед фразой «применяемых к другим категориям работников для обеспечения большей ясности. В конце пункта 2 статьи 12 МБТ повторно включило слова «и что связанная с ними денежная стоимость является справедливой и разумной», которые, согласно предварительному протоколу, Комитет намеривался сохранить, но которые непреднамеренно оказались исключенными из текста Заключений.¹⁰

Статья 16 2)
(Пункт 20 1) Заключений)

МБТ внесло ряд редакционных изменений с целью обеспечения большей ясности этих положений. Формулировка, включенная в подпункт 2 а) предлагаемой конвенции, нацелена на устранение неясности в тексте, принятом во время первого обсуждения (подпункт 2 а) пункта 20 Заключений). Предлагаемая формулировка направлена на то, чтобы информация о прошлых нарушениях служила основой для принятия решений о выдаче регистрации.

Статья 17
(Пункт 21 Заключений)

С целью обеспечения большей ясности и четкости изложения МБТ внесло ряд редакционных замечаний в это положение.

ПРЕДЛАГАЕМАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ

Преамбула

МБТ подготовило стандартный текст преамбулы. Пункт 23 Заключений был включен в качестве пункта 1 предлагаемой рекомендации, в соответствии с обычной практикой редактирования.

Пункт 3
(Пункт 25 Заключений)

Комитет хотел бы напомнить, что это положение подробно не рассматривалось во время первого обсуждения. Однако на своей сессии в 2010 году Конференция приняла Рекомендацию 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200), которая применяется к домашним работникам и предусматривает, что «нельзя требовать от работников прохождения анализа на ВИЧ или сообщать информацию об их ВИЧ-статусе». Рассмотрев формулировку в пункте 25 Заключений с учетом этого важного изменения, МБТ сочло целесообразным включить слова «в соответствии с международными трудовыми

¹⁰ Это также соответствовало формулировке статьи 4 Конвенции 95, которая, в основном, воспроизводится в пункте 3 статьи 12.

нормами» в это положение, чтобы исключить любую возможность интерпретации этого положения как имеющего отношение к медицинскому тестированию в нарушение Рекомендации 200. Другими соответствующими нормами являются Конвенция 2000 года об охране материнства (183) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), в связи с которыми контрольные органы МОТ систематически обращали внимание на проведение дискриминационных тестов на беременность. Наряду с формулировками, появляющимися в предлагаемом тексте, можно было бы обсудить вопрос о том, чтобы это положение было бы в большей степени нацелено на решении ключевых вопросов, затрагивающих интересы домашних работников, переформулировав его следующим образом:

Предпринимая меры по обеспечению ликвидации дискриминации в области труда и занятий, государства-члены должны обеспечить, чтобы от домашних работников нельзя было требовать прохождения анализа на ВИЧ или на беременность или сообщать информацию об их ВИЧ-статусе или беременности.

*Пункт 5 1)
(Пункт 27 1) Заключений)*

Изменяя это положение, МБТ стремилось избежать повторения формулировок, которые являются идентичными тем, которые используются в статье 6 предлагаемой конвенции.

*Пункт 20 1)
(Пункт 43 1) Заключений)*

В это положение был внесен ряд редакционных изменений в целях уточнения и гармонизации текста, принятого в ходе первого обсуждения.

*Пункт 21
(Пункты 27 4) и 42 Заключений)*

МБТ сочло целесообразным объединить эти два пункта, поскольку в них рассматривается, в основном, один и тот же вопрос. Полученное в результате положение содержится в пункте 21 предлагаемой рекомендации.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕКСТЫ

ПРЕДЛАГАЕМАЯ КОНВЕНЦИЯ О ДОСТОЙНОМ ТРУДЕ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Генеральная конференция Международной организации труда,
созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и
собравшаяся на свою 100-ю сессию ... июня 2011 года,
памятуя об обязательстве Международной организации труда содействовать
обеспечению достойного труда для всех посредством достижения целей
Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
и Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой
глобализации;
признавая значительный вклад домашних работников в глобальную экономику,
включая расширение возможностей в отношении оплачиваемой занятости
для работников с семейными обязанностями;
принимая во внимание, что домашний труд по-прежнему недооценивается и
остается незаметным и выполняется, в основном, женщинами и девушками,
многие из которых являются мигрантами или членами традиционно обездо-
ленных общин и поэтому особенно уязвимы к дискриминации в отношении
занятости и условий труда и к другим нарушениям прав человека;
принимая также во внимание, что в развивающихся странах с традиционно огра-
ниченными возможностями занятости в формальном секторе домашние
работники составляют значительную часть национальной рабочей силы и
по-прежнему относятся к наиболее маргинализированным категориям насе-
ления;
напоминая, что международные трудовые конвенции и рекомендации распро-
страняются на всех работников, включая домашних работников, если не
предусмотрено иное;
отмечая особое значение для домашних работников Конвенции (пересмотрен-
ной) 1949 года о трудящихся-мигрантах, Конвенции 1975 года о трудящих-
ся-мигрантах (дополнительные положения), Конвенции 1981 года о трудя-
щихся с семейными обязанностями, Конвенции 1997 года о частных агент-
ствах занятости, Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении и
многосторонних основ МОТ по вопросам миграции рабочей силы;
признавая особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает
целесообразным дополнение общих норм нормами, специально предназна-
ченными для домашних работников, чтобы позволить им в полной мере
пользоваться своими правами, учитывая право на неприкосновенность
частной жизни, которым пользуется каждый домашний работник и каждое
домашнее хозяйство;
напоминая о других соответствующих международных актах, таких как Всеоб-
щая декларация прав человека, Международная конвенция о ликвидации

всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и, в частности, Протокол к этой Конвенции о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, Конвенция о правах ребенка и Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;

постановив принять отдельные предложения о достойном труде домашних работников, что является четвертым пунктом повестки дня сессии;

определив, что эти предложения примут форму международной конвенции;

принимает сего ... дня июня месяца две тысячи одиннадцатого года следующую конвенцию, которая может называться Конвенцией 2011 года о домашних работниках.

Статья 1

Для целей настоящей Конвенции:

- a) термин «домашний труд» должен означать работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств;
- b) термин «домашний работник» должен означать любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения;
- c) лицо, занимающееся домашним трудом лишь время от времени или нерегулярно и не на профессиональной основе, не является домашним работником.

Статья 2

1. Конвенция применяется ко всем домашним работникам при условии, что государство-член, которое ее ратифицировало, после проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности с организациями, представляющими интересы домашних работников, а также работодателей домашних работников там, где такие организации существуют, может исключить, полностью или частично, из сферы ее применения:

- a) категории работников, которым в ином случае предоставляется, как минимум, эквивалентная защита;
- b) ограниченные категории работников, в отношении которых возникают специальные проблемы существенного характера.

2. Каждое государство-член, которое использует возможность, предусмотренную в предыдущем пункте, в своем первом докладе о применении положений Конвенции в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда указывает любую конкретную категорию работников, исключенную таким образом, а также причины для такого исключения, и в последующих докладах сообщает о любых мерах, которые могут быть предприняты с целью расширения сферы применения этой Конвенции в отношении соответствующих работников.

Статья 3

1. Каждое государство-член принимает меры для обеспечения эффективной защиты основных прав человека для всех домашних работников.

2. Каждое государство-член принимает меры в отношении домашних работников с целью соблюдения и содействия применению, добросовестно и в соответствии с Уставом МОТ, основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая, в частности:

- a) свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) эффективное упразднение детского труда;
- d) ликвидацию дискриминации в области труда и занятий.

Статья 4

1. Каждое государство-член устанавливает минимальный возраст для домашних работников в соответствии с Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте и Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда, который не должен быть ниже возраста, установленного национальными законами и нормативно-правовыми актами для работников в целом.

2. Каждое государство-член обеспечивает, чтобы домашний труд, выполняемый домашними работниками в возрасте младше 18 лет и старше минимального возраста для приема на работу, не лишал их возможности получения образования или прохождения профессиональной подготовки или не препятствовал этому.

Статья 5

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники, как и работники в целом, имели справедливые условия занятости, а также достойные условия труда, а там где это применимо – и достойные условия жизни, когда соблюдается неприкосновенность частной жизни работника.

Статья 6

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были проинформированы об их условиях занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом, желательно и по возможности, посредством письменных контрактов в соответствии с национальными законами и нормативно-правовыми актами, в частности, о:

- a) фамилии и адресе работодателя;
- b) типе работы, которую предстоит выполнять;
- c) вознаграждении, методе его исчисления и периодичности выплат;
- d) нормальной продолжительности рабочего времени;
- e) продолжительности действия контракта;
- f) обеспечении питанием и жильем, если они предоставляются;
- g) продолжительности испытательного срока или периода, если он предусмотрен;
- h) условиях репатриации, если она обеспечивается;
- i) условиях, касающихся прекращения трудовых отношений.

Статья 7

1. Национальные законы и нормативно-правовые акты содержат требования о том, чтобы домашние работники-мигранты получали предложение работы или трудовой договор в письменной форме, определяющие условия занятости, упомянутые в статье 6, до пересечения национальных границ с целью выполнения домашней работы, которая предусмотрена в предложении работы или трудовом договоре, без ущерба для эквивалентных или более благоприятных мер в соответствии с региональными,

двусторонними или многосторонними соглашениями или правилами, относящимися к функционированию области региональной экономической интеграции.

2. Каждое государство-член сотрудничает друг с другом для обеспечения эффективной защиты домашних работников-мигрантов в соответствии с настоящей Конвенцией.

Статья 8

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались эффективной защитой от всех форм злоупотреблений и домогательств.

Статья 9

1. Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники:

- a) имели возможность свободно обсуждать со своим работодателем вопрос о своем проживании в домашнем хозяйстве;
- b) не были обязаны оставаться или проводить время в домашнем хозяйстве в периоды ежедневного и еженедельного отдыха или ежегодных отпусков;
- c) обладали правом иметь в своем распоряжении проездные документы и удостоверения личности.

2. При принятии этих мер должным образом соблюдается право на неприкосновенность частной жизни как домашнего работника, так и членов домашнего хозяйства.

Статья 10

1. Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы положения о нормальной продолжительности рабочего времени, компенсации за сверхурочную работу, периодах ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусках домашних работников были бы не менее благоприятными, чем положения, применяемые в отношении работников в целом в соответствии с национальными законами и нормативно-правовыми актами.

2. Периоды еженедельного отдыха должны быть не менее 24 последовательных часов за каждый период продолжительностью в семь дней.

3. Периоды, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства для того, чтобы реагировать на возможные вызовы, считается рабочим временем, определяемым в соответствии с национальными законами или нормативно-правовыми актами, коллективными договорами или любыми другими средствами, совместимыми с национальной практикой.

Статья 11

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были охвачены положениями о минимальной заработной плате там, где такие положения действуют, и чтобы размеры вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола.

Статья 12

1. Заработная плата домашних работников выплачивается непосредственно им при помощи законных средств платежа через регулярные периоды времени, но не

реже одного раза в месяц. В соответствии с национальными законами и практикой и с согласия соответствующего работника оплата может производиться при помощи банковского перевода, банковского чека, почтового чека или денежного перевода.

2. Национальными законами или нормативно-правовыми актами, коллективными договорами или арбитражными решениями может предусматриваться возможность выплаты ограниченной части заработка домашних работников в форме пособий натурой на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые обычно применяются в отношении других категорий работников только в случае, если принимаются меры для обеспечения того, чтобы такие пособия были согласованы с работником, были пригодными для личного пользования и личной выгоды работника и чтобы связанная с ними денежная стоимость была справедливой и разумной.

Статья 13

1. Каждое государство-член принимает надлежащие меры с должным учетом характерных особенностей домашнего труда для обеспечения того, чтобы домашние работники находились в условиях, не менее благоприятных, чем другие работники в целом в отношении:

- a) безопасности и гигиены труда; и
- b) гарантий социального обеспечения, включая уважение прав матери и ребенка.

2. Меры, упомянутые в предыдущем пункте, могут применяться постепенно.

Статья 14

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы все домашние работники либо сами, либо через своего представителя, имели широкий доступ к судам, трибуналам и другим процедурам разрешения споров в условиях, которые являются не менее благоприятными, чем те, которые доступны для работников в целом.

Статья 15

Каждое государство-член внедряет эффективные механизмы для обеспечения соблюдения национальных законов и нормативно-правовых актов для защиты домашних работников.

Статья 16

1. Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашним работникам, включая домашних работников-мигрантов, набранным или трудоустроенным агентствами занятости, предоставлялась эффективная защита от злоупотреблений, в том числе путем установления соответствующей правовой ответственности домашнего хозяйства и агентства.

2. Каждое государство-член принимает меры по:

- a) установлению критериев регистрации, а также квалификационных требований для агентств занятости, включая раскрытие информации о любых соответствующих прошлых нарушениях;
- b) проведению регулярных проверок агентств занятости, чтобы обеспечить соблюдение соответствующих законов и нормативно-правовых актов, и установлению значительных штрафов за нарушения;
- c) внедрению доступных механизмов подачи жалоб домашними работниками с целью уведомления органов власти о злоупотреблениях;

- d) обеспечению того, чтобы расходы, начисляемые агентствами занятости, не вычитались из вознаграждения домашних работников.

Статья 17

Каждое государство-член после консультаций с представителями организаций работников и работодателей осуществляет положения настоящей конвенции посредством законов, нормативно-правовых актов, коллективных договоров или дополнительных мер, соответствующих национальной практике, путем более широкого применения или адаптации существующих мер с целью охвата соответствующим образом домашних работников или разработки для них специальных мер.

Статья 18

Настоящая Конвенция не затрагивает более благоприятных положений, применяемых к домашним работникам в соответствии с другими международными трудовыми конвенциями.

ПРЕДЛАГАЕМАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ О ДОСТОЙНОМ ТРУДЕ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Генеральная конференция Международной организации труда,
созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и
собравшаяся на свою 100-ю сессию ... июня 2011 года,

приняв Конвенцию 2011 года о домашних работниках,

постановив принять отдельные предложения в отношении достойного труда для
домашних работников, что является четвертым пунктом повестки для
сессии,

определив, что эти предложения примут форму рекомендации, дополняющей
Конвенцию 2011 года о домашних работниках,

принимает сего ... дня июня месяца две тысячи одиннадцатого года следующую
рекомендацию, которая может называться Рекомендацией 2011 года о домашних
работниках.

1. Положения Рекомендации дополняют положения Конвенции 2011 года о домашних работниках («Конвенцию»), и их следует рассматривать совместно с положениями этой Конвенции.

2. Принимая меры для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались правом на свободу объединения и эффективным признанием права на ведение коллективных переговоров, государства-члены должны:

- a) определять и устранять любые законодательные или административные ограничения или другие препятствия на пути осуществления права домашних работников создавать свои собственные организации или вступать в организации работников по своему выбору, а также права организаций домашних работников вступать в организации работников, федерации и конфедерации;
- b) защищать право работодателей домашних работников создавать и вступать в организации, федерации и конфедерации работодателей по своему выбору;
- c) принимать или поддерживать меры по укреплению потенциала организаций домашних работников в отношении действенной защиты интересов своих членов.

3. Принимая меры по устранению дискриминации в отношении труда и занятий, государства-члены должны, в частности, обеспечить, чтобы связанные с работой медицинские обследования соответствовали международным трудовым нормам и

чтобы при их проведении соблюдался принцип конфиденциальности личных данных и неприкосновенности частной жизни домашних работников и не допускалась какая-либо дискриминация, имеющая отношение к таким обследованиям.

4. При регулировании условий труда и жизни, государства-члены должны уделять особое внимание потребностям домашних работников в возрасте младше 18 лет и старше минимального возраста для приема на работу, определенным законами и нормативно-правовыми актами, включая соблюдение режима рабочего времени и ограничения в отношении выполнения некоторых видов домашнего труда.

5. 1) При сообщении условий занятости домашним работникам следует оказывать, в случае необходимости, надлежащую помощь для обеспечения того, чтобы соответствующий домашний работник понимал эти условия.

2) В дополнение к статье 6 Конвенции, условия занятости должны включать следующие сведения:

- a) дату начала занятости;
- b) описание должностных обязанностей;
- c) ежегодный оплачиваемый отпуск;
- d) ежедневные и еженедельные периоды отдыха;
- e) отпуск по болезни и любые другие виды отпуска по уходу за больными;
- f) размер оплаты за сверхурочный труд;
- g) любые другие виды оплаты наличными, на которые имеет право домашний работник;
- h) любые пособия и льготы, предоставляемые в натуральном выражении, и их денежная стоимость;
- i) подробные данные о предоставляемом жилье;
- j) любые разрешенные вычеты из заработной платы работника;
- k) срок уведомления, необходимый для завершения трудовых отношений как домашнему работнику, так и работодателю.

3) Государства-члены должны предусмотреть типовой контракт для домашнего труда на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников, а также работодателей домашних работников там, где такие организации существуют.

6. 1) Рабочее время и сверхурочное время должны точно подсчитываться и регистрироваться, и к этой информации домашний работник должен иметь свободный доступ.

2) Государства-члены должны предусмотреть разработку практического руководства в этой области на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников, а также работодателей домашних работников там, где такие организации существуют.

7. В отношении периодов, когда домашние работники не могут свободно распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства для того, чтобы реагировать на возможные вызовы со стороны работодателя (которые принято называть периодами в режиме ожидания или работой по вызову), национальные законы и нормативно-правовые акты или коллективные договоры должны регулировать:

- a) максимальное количество часов в неделю, месяц или год, в течение которых работодатель может потребовать от домашнего работника находиться в режиме ожидания, а также способы, которыми их можно было бы измерить;
- b) компенсационный период отдыха, на который имеет право домашний работник в том случае, если период в режиме ожидания нарушает нормальный период отдыха;
- c) размеры, в которых должны оплачиваться периоды в режиме ожидания работы.

8. Государства-члены должны рассмотреть конкретные меры, включая выплату надлежащей финансовой компенсации, для домашних работников, которые выполняют свои обычные обязанности в ночное время, с учетом ограничений и последствий, связанных с ночным трудом.

9. Государства-члены должны принять меры для обеспечения того, чтобы домашние работники имели право на подходящие периоды отдыха в течение рабочего дня, позволяющие им принимать пищу и делать перерывы.

10. День для еженедельного отдыха должен быть фиксированным днем в течение каждого периода продолжительностью в семь дней, который следует определять по соглашению сторон, с учетом требований специфики домашнего труда и культурных и религиозных потребностей и социальных нужд домашнего работника.

11. В национальных законах и нормативно-правовых актах или коллективных договорах необходимо определить основания, по которым можно требовать от домашних работников трудиться в ежедневные и еженедельные периоды отдыха, и предусмотреть адекватные периоды компенсационного отдыха, независимо от предоставления любой финансовой компенсации.

12. Время, потраченное домашними работниками на сопровождение членов домашнего хозяйства в течение каникул, не следует считать частью их ежегодного отпуска.

13. Когда предусматривается возможность выплаты ограниченной части заработной платы в виде пособий в натуральном выражении, государства-члены должны рассмотреть вопрос о:

- a) установлении общего предела для размеров части заработной платы, которая может быть выплачена натурой с тем, чтобы чрезмерно не уменьшать сумму оплаты труда наличными, которые необходимы для обеспечения средств к существованию домашних работников и их семей;
- b) исчислении стоимости наличными пособий в натуральном выражении, исходя из объективных критериев, таких как рыночная стоимость, себестоимость или цены, установленные органами государственной власти, в зависимости от ситуации;
- c) ограничении пособий в натуральном выражении пособиями, которые являются, безусловно, необходимыми для личного пользования и соответствуют личной выгоде домашнего работника, такими как питание и жилье;
- d) запрещении пособий в натуральном выражении, которые непосредственно связаны с выполнением трудовых обязанностей, таких как форменная одежда, инструменты или защитное снаряжение.

14. 1) Домашним работникам следует предоставлять во время каждой выдачи заработной платы доступную для понимания письменную ведомость о причитающихся и произведенных платежах и о конкретной сумме и цели любых вычетов, которые могли быть произведены.

2) При завершении трудовых отношений любые не поступившие платежи должны быть безотлагательно произведены.

15. Государства-члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники находились в не менее благоприятных условиях, чем те, в которых находятся работники в целом отношении защиты исков работников в случае неплатежеспособности или смерти работодателя.

16. В тех случаях, когда предоставляется жилье и питание, они, с учетом национальных условий, должны:

- a) состоять из отдельной изолированной комнаты, обставленной соответствующей мебелью, оснащенной надлежащими средствами вентиляции и оборудованной замком, ключи от которого передаются домашнему работнику;
- b) иметь доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим удобствам, совмещенным или изолированным;
- c) иметь надлежащее освещение, а также отопление или кондиционирование воздуха, в зависимости от преобладающих условий в пределах домашнего хозяйства;
- d) включать питание хорошего качества и в достаточном количестве, приспособленное к культурным и религиозным потребностям соответствующего домашнего работника, если таковые имеются.

17. При завершении трудовых отношений по причинам, не связанным с серьезными нарушениями дисциплины, проживающие по месту службы домашние работники должны получить уведомление, направляемое за достаточно продолжительный период времени, и разумный период свободного оплачиваемого времени в течение этого периода, чтобы они могли найти новую работу и жилье.

18. Государства-члены должны принимать меры для того, чтобы:

- a) выявлять, смягчать и предупреждать профессиональные риски, присущие домашнему труду;
- b) устанавливать процедуры для сбора и опубликования статистических данных о безопасности и гигиене труда в отношении домашнего труда;
- c) проводить консультации по вопросам безопасности и гигиены труда, включая эргономические аспекты и защитное снаряжение;
- d) разрабатывать учебные программы и распространять руководства о требованиях в области безопасности и гигиены труда, характерных для домашней работы.

19. Государства-члены должны рассмотреть вопрос о средствах, предназначенных для облегчения процедуры уплаты взносов работодателями в систему социального обеспечения, включая процедуры в отношении домашних работников, работающих для нескольких работодателей, например, с помощью системы упрощенных платежей.

20. 1) Государства-члены должны рассмотреть вопрос о принятии дополнительных мер с целью обеспечения действенной защиты прав домашних работников-мигрантов, таких как:

- a) внедрение системы организации посещений домашних хозяйств, в которых будут работать домашние работники-мигранты;
- b) создание сети безопасного жилья в чрезвычайных ситуациях;
- c) установление национальной «горячей линии» с предоставлением переводческих услуг для домашних работников, которые нуждаются в помощи;

- d) повышение информированности работодателей об их обязательствах и о санкциях в случае нарушения этих обязательств;
- e) обеспечение домашним работникам доступа к механизмам подачи жалоб и возможности пользоваться гражданско-правовыми и уголовно-правовыми средствами судебной защиты в период занятости и после ее завершения, независимо от отъезда из соответствующей страны;
- f) обеспечение информационного охвата домашних работников с целью их просвещения на понятных им языках в отношении их прав, соответствующих законов и нормативно-правовых актов, имеющихся механизмов подачи жалоб и средств правовой защиты, и предоставление другой надлежащей информации.

2) Государства-члены, которые являются странами происхождения домашних работников-мигрантов, должны оказывать помощь в обеспечении эффективной защиты их прав путем информирования домашних работников-мигрантов об их правах до отъезда, создавая фонды правовой помощи, социальные службы и специализированные консульские службы, а также посредством принятия любых других надлежащих мер.

21. Каждое государство-член должно рассмотреть вопрос об определении посредством законов, нормативно-правовых актов или других мер условий, при которых домашние работники-мигранты имеют право на бесплатную репатриацию в случаях завершения или расторжения трудового договора, в соответствии с которым они были приняты на работу.

22. 1) Государства-члены должны разработать, на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности, с организациями, представляющими домашних работников и работодателей домашних работников там, где такие организации существуют, политику и программы в целях:

- a) стимулирования непрерывного развития навыков и квалификации домашних работников, включая, в соответствующих случаях, обучение грамоте с тем, чтобы обеспечить их продвижение по службе и расширить их возможности трудоустройства;
- b) установления равновесия между трудовой и личной жизнью домашних работников; и
- c) обеспечения того, чтобы проблемы и права домашних работников учитывались в контексте более общих усилий, направленных на сочетание трудовых и семейных обязанностей.

2) Государства-члены должны разработать надлежащие показатели и системы измерения с целью укрепления потенциала национальных статистических управлений и сбора действительно всеобъемлющих данных о домашних работниках.

23. 1) Государства-члены должны сотрудничать на двустороннем, региональном и глобальном уровнях с целью усиления защиты домашних работников, особенно в отношении вопросов, связанных с социальным обеспечением, мониторингом деятельности частных агентств занятости, предотвращением принудительного труда и торговли людьми, распространением информации о передовом опыте и сбором статистических данных о домашнем труде.

2) Государства-члены должны предпринять надлежащие меры для оказания друг другу содействия в осуществлении положений Конвенции путем усиления международного сотрудничества и/или увеличения объема помощи, включая оказание поддержки социальному и экономическому развитию, реализации программ по искоренению бедности и всеобщему образованию.