

Административный совет

335-я сессия, Женева, 14-28 марта 2019 г.

GB.335/LILS/3

Секция по правовым вопросам и международным трудовым нормам
Сегмент по правовым вопросам

LILS

Дата: 26 февраля 2019 г.
Оригинал: английский

ТРЕТИЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Предлагаемая форма докладов, запрашиваемых по статье 19 Устава МОТ в 2020 году

Цель документа

В настоящем документе Административному совету предлагается обратиться к правительствам с просьбой представить в 2020 году в соответствии со статьёй 19 Устава МОТ доклады по некоторым актам, касающимся стратегической задачи социальной защиты: Конвенции 1977 года о сестринском персонале (149), Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189), Рекомендации 1977 года о сестринском персонале (157), Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (201) в целях подготовки Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций Общего обзора в 2020 году и его обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2021 году, а также утвердить соответствующую форму доклада (см. предлагаемое решение в пункте 4).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат/общий фактор формирования политики: Результат 2: ратификация и применение международных трудовых норм; общий фактор формирования политики: гендерное равенство и недопущение дискриминации; социальный диалог.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: обычные последствия, связанные с подготовкой Общего обзора.

Требуемые дальнейшие действия: претворение в жизнь решений Административного совета.

Авторское подразделение: Департамент международных трудовых норм (NORMES).

Взаимосвязанные документы: GB.334/LILS/4; GB.334/LILS/PV.

1. На 334-й сессии (октябрь-ноябрь 2018 г.) Административный совет рассмотрел документ об отборе конвенций и рекомендаций, по которым, в соответствии со статьёй 19 Устава МОТ, в 2020 году должны быть запрошены доклады в целях подготовки ежегодного Общего обзора в 2020 году Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций для его обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2021 году¹. В этом документе было представлено два возможных варианта, нацеленных на приведение в соответствие темы Общего обзора с соответствующим периодическим обсуждением стратегической задачи социальной защиты, в соответствии с резолюцией 2016 года Международной конференции труда о содействии социальной справедливости посредством достойного труда².
2. Административный совет принял решение о том, что Общий обзор, который должен быть подготовлен Комитетом экспертов в 2020 году и представлен на рассмотрение Международной конференции труда в 2021 году, следует сориентировать на первый предлагаемый вариант: достойный труд для работников экономики ухода в условиях изменяющегося рынка труда. Таким образом, в Общем обзоре будут рассмотрены отдельные акты, имеющие отношение к выбранной теме, а именно: Конвенция 1977 года о сестринском персонале (149), Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189), Рекомендация 1977 года о сестринском персонале (157) и Рекомендация 2011 года о достойном труде домашних работников (201). В ходе дискуссий было также предложено в общем плане проанализировать существующие законодательные акты и применяемую практику³.
3. Предлагаемый вопросник, подготовленный МБТ, предназначен для того, чтобы учесть различные мнения и сомнения, выраженные на 334-й сессии Административного совета. Таким образом, МБТ предлагает вниманию Административного совета для рассмотрения и утверждения предложенную форму доклада (см. Приложение).

Предлагаемое решение

4. Административный совет:

- a) *предложил правительствам представить доклады к 2020 году в соответствии со статьёй 19 Устава по Конвенции 1977 года о сестринском персонале (149), Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189), Рекомендации 1977 года о сестринском персонале (157) и Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (201);*
- b) *утвердил форму доклада, касающегося этих актов, представленную в Приложении к документу GB.335/LILS/3.*

¹ GB.334/LILS/4.

² Пункты 15.1 и 15.2 b) *резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда*, принятой Международной конференцией труда на 105-й сессии (2016 г.).

³ GB.334/LILS/PV, para. 64.

Приложение

**Применительно к ст. 19
К.149, К.189, Р.157 и Р.201.**

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

ДОКЛАДЫ ПО
НЕРАТИФИЦИРОВАННЫМ КОНВЕНЦИЯМ И РЕКОМЕНДАЦИЯМ

*(Статья 19 Устава
Международной организации труда)*

* * *

ФОРМА ДОКЛАДА ПО СЛЕДУЮЩИМ АКТАМ:

КОНВЕНЦИЯ 1977 ГОДА О СЕСТРИНСКОМ ПЕРСОНАЛЕ (149)

КОНВЕНЦИЯ 2011 ГОДА О ДОСТОЙНОМ ТРУДЕ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ (189)

РЕКОМЕНДАЦИЯ 1977 ГОДА О СЕСТРИНСКОМ ПЕРСОНАЛЕ (157)

РЕКОМЕНДАЦИЯ 2011 ГОДА О ДОСТОЙНОМ ТРУДЕ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ (201)

Женева

2019 г.

Статья 19 Устава Международной организации труда касается принятия конвенций и рекомендаций Конференцией, а также возникающих в связи с этим обязательств для членов Организации. Соответствующие положения пунктов 5, 6 и 7 указанной статьи гласят:

5. В отношении конвенции:

...

- e) если член Организации не получает согласия власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, он не несёт никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путём принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путём, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают её.

6. В отношении рекомендации:

...

- d) кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентной власти или властей, член Организации не несёт перед Организацией никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

7. По отношению к федеральному государству применяются следующие положения:

- a) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, подходящими для принятия мер в федеральном порядке, федеральное государство несёт такие же обязательства, как и другие члены Организации, которые не являются федеральными государствами;
- b) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, более подходящими во всех или в некоторых отношениях для принятия мер входящими в состав государства штатами, провинциями или кантонами, чем для общегосударственных действий, федеральное правительство обязано:

...

- iv) в отношении каждой конвенции, которую оно не ратифицирует, сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в неё штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается конвенция, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям конвенции путём принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или других мер;
- v) в отношении каждой рекомендации сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в неё штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается рекомендация о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям рекомендации, а также о таких

изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

В соответствии с вышеприведёнными положениями Административный совет Международного бюро труда проанализировал и утвердил настоящую форму доклада. Она была составлена таким образом, чтобы обеспечить представление требуемой информации в единообразной форме.

ДОКЛАД

надлежит подготовить правительству не позднее 28 февраля 2020 года, в соответствии со статьёй 19 Устава Международной организации труда, о состоянии национальных законодательства и практики в отношении вопросов, рассматриваемых в актах, указанных в следующем вопроснике.

Организации работников и работодателей могут представить свои комментарии и замечания не позднее 30 июня 2020 года.

* * *

Контекст и сфера охвата вопросов

Настоящий вопросник был подготовлен с учётом Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и механизма её реализации. Учитывался также тот факт, что «Этот механизм реализации призван в максимально возможной мере использовать все формы и средства действий, предусмотренные Уставом Организации для выполнения своего мандата. Некоторые из мер, направленных на оказание помощи государствам-членам, могут потребовать определённой корректировки действующих методов применения пунктов 5 e) и 6 d) статьи 19 Устава МОТ без обременения государств-членов дополнительными обязательствами по направлению докладов. Например, благодаря классификации и основному ориентиру на акты, касающиеся конкретной стратегической задачи, в Общих обзорах могут представляться общие сведения о законодательстве и практике в государствах-членах МОТ относительно некоторых актов и эти сведения могут использоваться в ходе периодических обсуждений, если они содержат важную информацию о тенденциях и практике в связи с конкретной стратегической задачей.

На 334-й сессии (октябрь-ноябрь 2018 г.) Административный совет поручил МБТ осуществить общий обзор актов, касающихся достойного труда работников экономики ухода в условиях изменяющейся экономики: Конвенции 149 и Рекомендации 157 1977 года о сестринском персонале и Конвенции 189 и Рекомендации 201 2011 года о достойном труде домашних работников¹. В Общем обзоре будет представлен всеобъемлющий анализ сложившейся в государствах-членах МОТ ситуации в отношении работников экономики ухода, в разрезе Конвенций 149 и 189, что может быть полезным для следующего периодического обсуждения вопроса об охране труда в претерпевающей изменения сфере труда, которое состоится на 111-й сессии Международной конференции труда в 2022 году.

Предметом анализа в Общем обзоре будут разные категории подпадающих под действие четырёх актов работников экономики ухода, занятых в формальной и неформальной экономике в сфере прямого ухода (уход за пациентами, уход за детьми или персональный уход за больными или инвалидами, а также за престарелыми) или в сфере вспомогательного ухода (который может включать приготовление пищи,

¹ [GB.334/LILS/PV](#), para. 69.

уборку и другие услуги). Как прямые, так и вспомогательные услуги по уходу могут предоставляться в разных условиях, в том числе в больницах, клиниках, а также в частных домашних хозяйствах или для них. Труд, связанный с оказанием прямых или вспомогательных услуг по уходу в частном домашнем хозяйстве или хозяйствах или для них, может подпадать под определение домашнего труда, содержащегося в Конвенции 189. Кроме того, особое внимание будет уделено гендерным аспектам этих форм труда.

Особенно своевременным является включение в Общий обзор актов о среднем медицинском персонале и домашних работниках. Пятилетний план действий «Работать ради здоровья» по обеспечению занятости в сфере здравоохранения и инклюзивного экономического роста (2017-21 гг.), принятый к исполнению МОТ, Организацией экономического сотрудничества и развития и Всемирной организацией здравоохранения в 2017 году, нацелен на выполнение рекомендаций Комиссии высокого уровня по вопросам занятости в области здравоохранения и экономического роста Организации Объединённых Наций (ООН) и на поощрение инвестиций в занятость в области здравоохранения и медицинский персонал по уходу в поддержку достижения Целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР). Конвенции 149 и 189 имеют отношение к достижению ЦУР, в частности целей 3 (здоровый образ жизни и содействие благополучию), 5 (гендерное равенство), 8 (достойный труд и экономический рост) и 10 (сокращение неравенства). Общий обзор будет приурочен к десятой годовщине принятия Конвенции 189.

* * *

Нижеследующие вопросы касаются тем, охваченных Конвенциями 149 и 189 и Рекомендациями 157 и 201.

При необходимости просьба представить конкретную ссылку (интернет-ссылка) или включить информацию, касающуюся положений соответствующего законодательства, нормативных правовых актов и политики, а также их электронные копии.

Форма докладов по статье 19, касающихся достойного труда для работников экономики ухода в изменяющихся условиях рынка труда

Примечания:

1. Правительствам стран, ратифицировавшим одну или несколько конвенций и от которых ожидается доклад в соответствии со статьёй 22 Устава, надлежит использовать настоящую форму только в отношении нератифицированных конвенций, если таковые имеются, и рекомендаций. Излишне повторять информацию, уже представленную в докладах, согласно статье 22, в отношении ратифицированных конвенций. *Вопросы, включённые в раздел «Возможная необходимость в действиях, связанных с нормами, и в техническом содействии» адресованы всем государствам-членам.*
2. Когда речь идёт о «национальных законодательных и нормативных правовых актах» или «положениях», эти термины следует понимать, как включающие законодательство, нормативные правовые акты, политику, коллективные соглашения, постановления судов или арбитражные решения.
3. В том случае если национальное законодательство или другие положения не охватывают вопросы, поднятые в настоящем вопроснике, просьба представить информацию о текущей или вновь применяемой практике.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, КАСАЮЩАЯСЯ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА, И СОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НАДЛЕЖАЩЕГО КАЧЕСТВА		
1.	Просьба указать, определяется ли термин «средний медицинский персонал» в законодательстве или на практике, и если да, то как. Просьба указать, существуют ли особые правила, касающиеся персонала, предоставляющего услуги по уходу и другие услуги на добровольной основе. Если да, просьба предоставить информацию о таких правилах.	ст. 1 К.149. пп. 1-3 Р.157.
2.	Просьба указать, существует ли национальная политика в отношении медицинских услуг по уходу и среднего медицинского персонала, направленная на обеспечение объёма и качества медицинского ухода, необходимого для достижения максимально возможного уровня здоровья населения. Если да, просьба предоставить информацию о содержании политики и масштабе её применения или осуществления, а также о любых консультациях, проводимых с социальными партнёрами по этому вопросу. Просьба также указать, распространяется ли такая политика, если она существует, на граждан и неграждан.	ст. 1 1) и 2) и 2 1) и 3) К.149. пп. 4 1) и 2) d) и 19 1) Р.157.
3.	Охватывает ли политика или национальное законодательство и практика, касающиеся медицинских услуг и персонала по уходу, профессиональных медицинских сестёр, включая акушерок (родовспомогателей), и/или другие категории среднего медицинского персонала, такие как младшие медсёстры и нянечки? Охвачены ли национальным законодательством, практикой или политикой другие категории работников медицинского ухода по смыслу Конвенций 149 и 189, такие как персональные работники по уходу, помощники, нянечки, социальные медицинские работники или лица, оказывающие услуги по уходу на дому? Просьба дать разъяснения.	п. 5 2) а)-с) Р.157.
4.	Принимаются ли меры на основе консультаций с социальными партнёрами в целях создания рациональной структуры среднего медицинского персонала, в которой он распределяется по ограниченному числу категорий, определяемых с учётом образования и профессиональной подготовки, уровня выполняемых функций и разрешения на занятие практикой? Если да, просьба дать разъяснения.	п. 5 Р.157.

5.	Просьба указать, обеспечивается ли (и если да, то каким образом) согласованность национальной политики в отношении медицинских услуг и персонала по уходу с политикой и программами, касающимися других аспектов здравоохранения, а также с другими категориями работников в сфере здравоохранения.	ст. 2 1) и 4) К.149. п. 4 2) а) Р.157.
ОБУЧЕНИЕ И ПОДГОТОВКА СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА		
6.	Если национальная политика в отношении медицинских услуг по уходу и среднего медицинского персонала обнародована и реализуется, просьба указать, принимаются ли (и если да, то какие) меры, обеспечивающие обучение и подготовку среднего медицинского персонала в соответствии с выполняемыми функциями.	ст. 2 2) а) К.149. п. 4 1) и 2) б) Р.157.
7.	Просьба предоставить подробную информацию о любых действующих законах, нормативных актах и других положениях, в которых устанавливаются основные требования в области образования и профессиональной подготовки практикующего среднего медицинского персонала и ограничивается практика медицинского ухода лицами, которые отвечают установленным требованиям. Просьба предоставить информацию и о том, каким образом обеспечивается соблюдение таких требований, если они существуют, как они контролируются и применяются, а также какие органы (если таковые имеются) уполномочены регулировать вопросы обучения, профессиональной подготовки и практики.	ст. 3 и 4 К.149. пп. 7 3) и 4) и 13 а) и б) Р.157.
8.	Просьба указать, принимаются ли какие-либо меры, поощряющие обучение и трудоустройство среднего медицинского персонала в сельских районах и отдалённых населённых пунктах, в целях обеспечения надлежащего охвата медицинским обслуживанием населения таких районов. Если да, просьба описать характер и эффект таких мер, а также содержание и результаты любых консультаций, проводимых по этим вопросам с социальными партнёрами.	ст. 2 1) и 3) К.149. п. 4 2) с) и d) Р.157.
9.	Просьба указать, какие принимаются меры (если они принимаются), обеспечивающие среднему медицинскому персоналу разумные перспективы служебного роста на основе широкого круга возможностей в области профессионального развития. Кроме того, учитывая, что средний медицинский персонал подпадает под действие многих международных конвенций и рекомендаций о труде, в которых закрепляются общие нормы занятости и условий труда, таких как акты о недопущении дискриминации, просьба предоставить подробную информацию о любых принимаемых мерах, нацеленных на обеспечение равенства возможностей и обращения в секторе услуг по уходу. К ним могут относиться меры по назначению женщин и мужчин на руководящие должности, связанные с услугами медицинского ухода, которые основаны на справедливых критериях и учитывают опыт и демонстрируемые способности.	Преамбула К.149. Преамбула и п. 21 Р.157. п. 2 3) Приложения к Р.157.
УСЛОВИЯ ТРУДА		
10.	Просьба указать, принимаются ли меры, обеспечивающие занятость и условия труда, включая перспективы служебного роста и оплаты труда, которые могут привлекать и удерживать женщин и мужчин в профессии медицинского ухода. Если да, просьба предоставить подробную информацию о характере и масштабе таких мер и об их эффекте, если это известно.	ст. 2 2) б) К.149. пп. 21 1) и 2) и 25 1) Р.157.
11.	Просьба предоставить подробную информацию о том, устанавливается ли размер оплаты труда разных категорий среднего медицинского персонала, и если да, то каким образом, а также с какой периодичностью происходит корректировка окладов. Просьба также указать, устанавливается ли (и в каком размере) оплата труда в коллективном соглашении, и если да, предоставить копии таких соглашений. Кроме того, просьба предоставить подробную информацию о том, принимаются ли (и если да, то какие) меры, обеспечивающие установление размера оплаты труда среднего медицинского персонала на уровнях, соответствующих его социально-экономическим потребностям, квалификации, обязанностям и опыту, с учётом присущих этой профессии ограничений и факторов риска и без дискриминации по признаку пола.	Преамбула К.149. Преамбула и пп. 25 1)-5), 26 и 27 Р.157. п. 12 3) Приложения к Р.157.

12.	Просьба указать, обеспечиваются ли (и если да, то каким образом) среднему медицинскому персоналу условия, которые как минимум эквивалентны условиям других работников, касающимся рабочего времени, еженедельного отдыха, оплачиваемых ежегодных отпусков, учебного отпуска, отпуска по беременности и родам и отпуска по болезни.	ст. 6 а)-g) К.149. пп. 32 1), 39 1) и 42 1) Р.157.
13.	Просьба предоставить подробную информацию о любых мерах, принимаемых в целях защиты среднего медицинского персонала в рамках существующих и разрабатываемых режимов рабочего времени ¹ , перерывов на питание, периодов отдыха и отпусков по болезни. Кроме того, просьба предоставить информацию о любых принимаемых мерах, нацеленных на ограничение использования сверхурочной работы, работы в неурочное время (включая посменную работу) и дежурств по вызову и обеспечивающих зачет времени дежурства по вызову среднего медицинского персонала как рабочего времени.	пп. 30-43 Р.157.
14.	Просьба указать, обеспечивается ли (и если да, то каким образом), чтобы нормальная рабочая неделя среднего медицинского персонала не превышала установленную по стране продолжительность рабочей недели для всех работников, и имеются ли какие-либо положения, предусматривающие, чтобы средний медицинский персонал заранее информировался о своём рабочем времени, чтобы иметь возможность лучше сочетать работу и семейные обязанности. Кроме того, просьба предоставить подробную информацию о периодах отдыха и перерывах на питание, предоставляемых среднему медицинскому персоналу, и о том, как компенсируется сверхурочное время работы ² .	пп. 32, 33, 34, 35 и 38 Р.157.
15.	Просьба указать, обеспечиваются ли (и каким образом) среднему медицинскому персоналу независимо от различий в гражданском статусе льготы, пособия и меры защиты, предусмотренные в актах МОТ по вопросам охраны материнства.	п. 42 Р.157.

¹ Изменения на рынке труда среднего медицинского персонала включают, к примеру, расширение использования неполного рабочего дня и гибких режимов рабочего времени, посменной работы (в том числе ротации смен), работы по вызову, договоров с нулевой продолжительностью рабочего времени и других режимов рабочего времени.

² Предыдущее периодическое обсуждение вопросов охраны труда, проведённое во время 104-й сессии Международной конференции труда в 2015 г., показало, что рабочее время напрямую и серьёзно влияет на безопасность труда и благополучие работников, на их способность совмещать работу с личной жизнью, включая семейные обязанности, а также на защиту заработной платы, особенно справедливой оплаты за сверхурочную работу. Однако определённые категории работников экономики ухода, такие как домашние работники и младший медицинский персонал, находятся вне сферы применения основных конвенций МОТ, касающихся продолжительности рабочего времени.

16.	Просьба предоставить информацию о любых принимаемых или намечаемых мерах, нацеленных на совершенствование существующего законодательства и нормативных актов о безопасности и гигиене труда путём их адаптации к особому характеру труда по медицинскому уходу и к рабочей среде, в которой он осуществляется ³ . В частности, просьба предоставить подробную информацию о любых мерах, принимаемых в целях обеспечения доступа среднего медицинского персонала к службам гигиены труда. Кроме того, принимаются ли какие-либо меры по предупреждению или минимизации особых рисков, с которыми сталкивается средний медицинский персонал, в том числе занятый в службе скорой помощи ⁴ ? Принимаются ли какие-либо меры, гарантирующие взаимодействие со стороны среднего медицинского персонала и представляющих его организаций, в целях обеспечения эффективной безопасности и гигиены труда среднего медицинского персонала? Если да, просьба описать их.	ст. 7 К.149. пп. 44-52 Р.157.
17.	Просьба указать, пользуется ли (и в какой степени) средний медицинский персонал мерами социальной защиты, как минимум эквивалентными тем, которыми пользуются другие работники государственного и частного секторов или самозанятые лица.	ст. 6 g) К.149. п. 53 Р.157.
ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ		
18.	Существуют ли какие-либо двусторонние или многосторонние договорённости, способствующие признанию квалификаций и навыков всех категорий среднего медицинского персонала из числа иностранных граждан, а также представителей среднего медицинского персонала из числа граждан страны, которые получили такие квалификации и навыки за рубежом? Если да, просьба разъяснить. Кроме того, просьба указать, принимаются ли какие-либо двусторонние или многосторонние меры в целях согласования программ обучения и подготовки медицинских сестёр, в том числе младшего медперсонала, например нянечек или персональных помощников, и существуют ли требования, касающиеся разрешения на занятие практикой в целях содействия обмену кадрами, идеями и знаниями.	п. 62 а)-d) и 66 1) Р.157.
19.	Принимаются ли меры в целях защиты трудовых прав среднего медицинского персонала, работающего за границей, а также меры, обеспечивающие среднему медицинскому персоналу из числа иностранных граждан с эквивалентной квалификацией такие же благоприятные условия труда, как и персоналу из числа граждан страны, занимающих эквивалентные должности и выполняющих эквивалентные обязанности ⁵ ? Если да, просьба разъяснить.	п. 66 1)-3) Р.157.

³ Профессии, связанные с уходом, такие как уход за больными, услуги персонального ухода и домашний труд, сопряжены с особыми профессиональными рисками, включая риск насилия и домогательств на рабочем месте или подверженность профессиональным травмам и заболеваниям. Так, работники сектора здравоохранения сталкиваются с целым рядом профессиональных рисков, обусловленных биологическими, химическими, физическими, эргономическими и психосоциальными факторами риска (МБТ: *Improving employment and working conditions in health services*, Доклад, подготовленный для обсуждения на Трёхстороннем совещании по улучшению условий занятости и труда в здравоохранении (Женева, 24-28 апреля 2017 г.), para. 102).

⁴ К таким рискам могут, например, относиться риск заражения, в ходе исполнения профессионального долга, ВИЧ и другими инфекциями, такими как гепатит В и С и туберкулёз, а также особые риски насилия и домогательств на рабочем месте. Особые риски также могут включать психическое истощение или депрессию, риски, связанные с изменением климата, такие как тепловой стресс.

⁵ Значительная доля младшего медицинского персонала, домашних работников и других категорий работников экономики ухода также являются мигрантами.

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ		
20.	Просьба указать, принимаются ли меры, способствующие участию среднего медицинского персонала в планировании и классификации услуг по уходу, а также проведению консультаций со средним медицинским персоналом в отношении касающихся его решений.	ст. 5 1) К.149 п. 19 1) и 2) Р.157.
21.	Просьба указать, определяются ли (и в какой степени) условия занятости среднего медицинского персонала путём переговоров между организациями работодателей и работников. Также просьба указать, каким образом разрешаются любые возникающие споры.	ст. 5 2) и 3) К.149. пп. 19 2) b) и c), и 43 Р.157.
ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ ⁶		
22.	Содержит ли ваше национальное законодательство определения терминов «домашний работник» и «домашний труд»? Если да, просьба дать разъяснения.	ст. 1 а)-с) К.189.
23.	Исключаются ли домашние работники из сферы действия общего законодательства о труде? Если да, просьба предоставить информацию о законодательстве, нормативных актах, политике или других мерах, если таковые существуют, относящихся к домашним работникам. Просьба также указать содержание и характер любых исключений из определения «домашний работник» и степень, в которой исключённые категории работников пользуются мерами охраны труда, эквивалентными тем, которые применяются к другими домашними работниками.	ст. 2 К.189.
24.	Существуют ли какие-либо категории домашних работников по смыслу Конвенции 189, которые находятся за рамками национального определения термина «домашний работник», если такое определение существует? Если да, просьба дать разъяснения, в частности, указать, в какой степени исключённые категории работников пользуются мерами охраны труда, эквивалентными тем, которыми пользуются другие домашние работники. Просьба предоставить информацию и о любых консультациях, проводимых в этой связи с организациями работодателей и работников и организациями, представляющими интересы домашних работников, и организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников, где таковые существуют, в отношении любых подобных исключений.	ст. 2 2) а) и b) К.189.

⁶ Для целей настоящего вопросника термины «домашний труд» и «домашние работники» используются в соответствии с определениями, содержащимися в статье 1 Конвенции 189: «а) термин «домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств; б) термин «домашний работник» означает любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения; с) лицо, занимающееся домашним трудом лишь время от времени или нерегулярно и не в качестве средства зарабатывания на жизнь, не является домашним работником».

Из определения термина «домашний работник», представленного в Конвенции, исключаются только те, кто выполняет домашнюю работу время от времени, а не на профессиональной основе. В соответствии с подготовительными материалами, касающимися Конвенции, данное уточнение было добавлено, чтобы подёнщики и другие работники, занятые на аналогичной нестабильной основе, попадали под определение «домашний работник» (*Достойный труд для домашних работников*, см. Доклад IV(1), МКТ, 100-я сессия, 2011 г., с. 29). Таким образом, определение по смыслу Конвенции включает лицо, выполняющее домашнюю работу на профессиональной основе в интересах более чем одного работодателя, а также включает лиц, выполняющих домашнюю работу, которые нанимаются домашним хозяйством, государственной или частной организацией или через посредника.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА		
25.	Принимаются ли конкретные меры в целях поощрения соблюдения и эффективной защиты права домашних работников и их работодателей создавать по своему выбору организации, федерации и конфедерации и вступать в них? Если да, просьба дать описание и предоставить информацию о любых организациях, представляющих интересы домашних работников и интересы работодателей домашних работников, где они существуют. Кроме того, просьба предоставить информацию о любых принимаемых мерах, обеспечивающих действенное признание права домашних работников на ведение коллективных переговоров. Просьба также указать, существуют ли какие-либо коллективные соглашения, и если да, предоставить подробности.	ст. 3 1), 2) а) и 3) К.189. п. 2 а) и b) Р.201.
26.	Просьба указать, принимаются ли меры по предотвращению и запрещению всех форм принудительного или обязательного труда домашних работников из числа граждан страны и домашних работников-мигрантов, принимая во внимание особые характеристики домашнего труда, особенно проживающих в доме нанимателя домашних работников, которые могут трудиться в одиночестве и в изолированных условиях. Если да, просьба разъяснить.	ст. 3 1) и 2) b) К.189.
27.	Установлен ли минимальный возраст домашних работников в соответствии с национальным законодательством или нормативными актами? Если да, просьба предоставить информацию по этому вопросу. Просьба предоставить информацию и о том, принимаются ли какие-либо меры, обеспечивающие действенное упразднение детского труда в сфере домашнего труда.	ст. 3 1) и 3 2) c) и 4 1) К.189. п. 5 Р.201.
28.	Просьба предоставить информацию о любых мерах, принимаемых для обеспечения действенной защиты домашних работников, включая домашних работников-мигрантов, от дискриминации в области труда и занятий.	ст. 3 1) и 2) d) К.189. п. 3 Р.201.
29.	Какие меры принимаются (если они принимаются), с тем чтобы работа, выполняемая молодыми домашними работниками в возрасте до 18 лет и старше минимального возраста для приёма на работу, как он определён в национальном законодательстве, не лишала их доступа к обязательному образованию и не препятствовала их участию в дальнейшем образовании или профессиональной подготовке? Просьба дать описание.	ст. 4 2) К.189. п. 5 2) а) Р.201.
30.	Принимаются ли меры по защите домашних работников в возрасте моложе 18 лет и старше минимального возраста для приёма на работу, определёнными законами и нормативно-правовыми актами, в том числе посредством: а) строгого ограничения продолжительности рабочего времени для обеспечения достаточных периодов времени для отдыха, обучения и подготовки, досуга и поддержания отношений с семьёй; b) запрещения работы в ночное время; c) установления ограничений на работу, которая требует чрезмерных физических или психических усилий; d) установления или укрепления механизмов, позволяющих осуществлять мониторинг их условий труда и жизни.	ст. 4 2) К.189. п. 5 2) а) Р.201.
31.	Принимаются ли какие-либо меры, обеспечивающие эффективную защиту домашних работников от жестокого обращения, домогательств и насилия на рабочем месте? Если да, просьба описать такие меры и то, как они применяются.	ст. 5 К.189. п. 7 а)-с) Р.201.

УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ		
32.	Принимаются ли какие-либо меры, обеспечивающие домашним работникам справедливые условия занятости и достойные условия труда, как и всем работникам, и – если они проживают в домашнем хозяйстве – достойные жизненные условия, обеспечивающие уважение их частной жизни?	ст. 6 К.189. п. 17 а)-d) Р.201.
33.	Просьба указать, информируются ли (и каким образом) домашние работники об условиях их занятости уместным, поддающимся проверке и понятным способом.	ст. 7 К.189. п. 21 1) f) и 2) Р.201.
34.	Просьба сообщить, обязаны ли работодатели информировать домашних работников об их условиях труда, в частности, указывая один или все из следующих элементов: имя и адрес работодателя и работника; адрес обычного рабочего места (рабочих мест); дату начала и срок действия договора; тип выполняемой работы; вознаграждение, метод расчёта и периодичность выплат; нормальные часы работы; оплачиваемый ежегодный отпуск и периоды ежедневного и еженедельного отдыха; предоставление еды и жилья, где это применимо; испытательный срок, где это применимо; условия репатриации, где это применимо; условия, касающиеся прекращения трудовых отношений, включая любой срок подачи уведомления работодателем или работником. Если да, просьба указать, каким образом это обеспечивается и предусматривается ли в законодательстве или на практике обязательство работодателя предложить домашнему работнику письменный договор.	ст. 7 а)-k) К.189. пп. 6 1) и 2) а)-g) и 18 Р.201.
35.	Существуют ли рекомендации для работодателей и работников в секторе домашнего труда, такие как типовые договоры, руководства, пособия, услуги по связям с населением, юридическая помощь, социальные услуги, специализированные консульские услуги и другие виды информации, касающиеся трудового договора домашнего работника? Просьба дать описание.	ст. 7 К.189. пп. 6 3) и 4) и 21 1) а) и f) и 2) Р.201.
36.	Просьба сообщить, принимаются ли (и если да, то какие) меры, обеспечивающие, чтобы домашние работники, проживающие в домашнем хозяйстве, могли свободно договариваться со своим работодателем или потенциальным работодателем о том, будут ли они проживать в домашнем хозяйстве или нет; чтобы они не были обязаны оставаться в домашнем хозяйстве или с членами домашнего хозяйства в периоды ежедневного и еженедельного отдыха или ежегодного отпуска; чтобы они имели право хранить при себе свои проездные документы и удостоверения личности.	ст. 9 К.189.
37.	Просьба подробно описать любые меры, принимаемые в целях обеспечения равного обращения между домашними работниками, в том числе живущими в домашнем хозяйстве, и всеми другими работниками в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсации за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска.	ст. 3 2) d) К.189. ст. 10 1) К.189.
38.	Просьба указать, принимаются ли какие-либо меры, обеспечивающие домашним работникам период еженедельного отдыха продолжительностью не менее 24 часов подряд.	ст. 10 2) К.189. п. 11 1)-3) Р.201.
39.	Просьба указать, принимаются ли (и если да, то в какой степени) меры посредством законодательства, нормативных актов, коллективных соглашений или любых других актов в соответствии с национальной практикой, чтобы периоды, в течение которых домашние работники не могут свободно распоряжаться своим временем по собственному усмотрению и должны оставаться в распоряжении домашнего хозяйства, чтобы отвечать на возможные звонки и посещения, рассматривались как часы работы. Если такие меры принимаются, просьба предоставить подробную информацию об их охвате и содержании, а также о том, каким образом обеспечивается их применение.	ст. 10 3) К.189. п. 9 1) и 2) Р.201.

40.	Установлены ли минимальные ставки заработной платы в секторе домашнего труда? Если да, просьба указать, каким образом устанавливаются минимальные ставки заработной платы (для всех категорий домашних работников). Кроме того, просьба сообщить, принимаются ли какие-либо меры для того, чтобы вознаграждение домашних работников устанавливалось без дискриминации по признаку пола. Если да, просьба предоставить информацию об охвате и содержании таких мер, а также о том, каким образом обеспечивается применение мер защиты в отношении минимальной заработной платы домашних работников.	ст. 11 K.189.
41.	Предусматривают ли национальное законодательство и нормативные акты выплату заработной платы домашним работникам в наличной форме и через регулярные промежутки времени не реже одного раза в месяц? Если да, просьба дать разъяснения. Кроме того, принимаются ли меры, обеспечивающие защиту заработной платы домашних работников, в том числе в отношении вычетов из заработной платы? Если разрешаются выплаты в натуральной форме, просьба указать, установлены ли предельные доли выплаты вознаграждения в натуральной форме (включая вычеты на питание и проживание), которые не менее благоприятны, чем те, которые применяются к другим работникам. Если да, просьба предоставить информацию по этому вопросу.	ст. 12 1) и 2) K.189. п. 14 а)-е) P.201.
42.	Принимаются ли какие-либо меры, обеспечивающие охрану труда и здоровья домашних работников с учётом особенностей домашнего труда? Если да, просьба описать их. Просьба также предоставить информацию об охвате и содержании любых консультаций, проводимых в отношении любых подобных мер с организациями работодателей и работников, а также с организациями, представляющими интересы домашних работников, и организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников, где они существуют.	ст. 13 K.189. п. 19 P.201.
43.	Принимаются ли какие-либо меры, обеспечивающие социальную защиту домашних работников? Принимаются ли какие-либо особые меры, облегчающие уплату взносов в систему социального обеспечения и признание накопленных взносов, в том числе в отношении домашних работников, выполняющих работу в интересах нескольких работодателей, а также в отношении домашних работников-мигрантов? Если да, просьба предоставить информацию по этому вопросу.	ст. 14 K.189. п. 20 1)-3) P.201.
44.	Определяются ли условия деятельности частных агентств занятости в секторе домашнего труда национальным законодательством и практикой? Если да, просьба предоставить информацию о мерах, которые могли быть приняты для предотвращения и пресечения злоупотреблений в отношении домашних работников, в том числе домашних работников-мигрантов, нанимаемых такими агентствами или через них. Кроме того, просьба указать, существуют ли положения, обеспечивающие, чтобы сборы, взимаемые частными агентствами занятости, не вычитались из вознаграждения домашних работников. Просьба также предоставить информацию об охвате и содержании любых консультаций, проводимых в отношении вышеупомянутых вопросов, с организациями работодателей и работников, а также с организациями, представляющими интересы домашних работников, и организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников, где они существуют.	ст. 15 K.189. п. 23 P.201.
ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ-МИГРАНТЫ		
45.	Просьба сообщить, существуют ли какие-либо законодательные или нормативные акты, требующие, чтобы домашние работники-мигранты, завербованные в одной стране для выполнения домашней работы в другой, получали письменное предложение о трудоустройстве или трудовой договор на языке, который они понимают, который подлежит исполнению в стране, где будет выполняться работа, и в котором определяются условия их занятости, до пересечения национальных границ в целях занятия домашним трудом, являющимся предметом такого предложения или договора.	ст. 8 1) K.189. п. 21 2) P.201.
46.	Просьба сообщить, существуют ли какие-либо законодательные акты, нормативные акты или иные меры, определяющие условия, при которых домашние работники-мигранты имеют право на репатриацию по истечении или прекращении трудового договора.	ст. 8 4) K.189. п. 22 P.201.

РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ОБРАЩЕНИЯ		
47.	Осуществляются ли какие-либо меры, предусматривающие действенную защиты всех категорий младшего медицинского персонала и домашних работников, равно как и других работников экономики ухода, учитывающие высокую долю девочек и женщин в экономике ухода, возможно, включая: а) молодых женщин и мужчин; б) пожилых работников; в) трудовых мигрантов; г) работников, занятых в неформальной экономике. Если да, просьба предоставить подробную информацию в этом отношении.	ст. 1 1) и 2) К.149 и ст. 1 б), 2 1) и 3 1) и 2) д) К.189. пп. 1 и 2 Р.157.
48.	Предусматриваются ли в национальной политике меры по искоренению дискриминации в области труда и занятий с учётом высокой доли девушек и женщин, особенно женщин-мигрантов, занятых уходом в медицине, домашним трудом и другими видами ухода? Если да, просьба предоставить подробную информацию в этом отношении.	ст. 2 К.149. ст. 3 2) д) К.189.
СТАТИСТИКА		
49.	Просьба предоставить любые имеющиеся статистические данные, в том числе в разбивке по возрасту и полу, характеру, размеру и характеристикам персонала, осуществляющего уход в вашей стране. В связи с этим просьба предоставить и любую имеющуюся информацию об изменениях в структуре и содержании труда по уходу на национальном и отраслевом уровнях, включая средний медицинский персонал, домашних работников ⁷ и других работников экономики ухода, принимая во внимание возраст, распределение мужчин и женщин и другие соответствующие факторы.	ст. 1 2) и 2 1) К.149. пп. 2 и 4 1) Р.157 и п. 25 2) Р.201.
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ		
50.	Какие меры принимаются (если они принимаются) в целях содействия соблюдению мер охраны труда среднего медицинского персонала, домашних работников и других категорий работников экономики ухода, например, путём принятия превентивных мер и стимулов для работодателей, проведения информационных кампаний и распространения руководств и учебных материалов среди работодателей и работников в этих секторах? Кроме того, просьба предоставить подробную информацию, включая статистические данные, о том, обеспечивается ли (и если да, то каким образом) соблюдение мер охраны труда посредством инспекции труда или других правоприменительных механизмов, таких как судебные разбирательства. Просьба также указать условия, при которых может быть предоставлен доступ для осмотра жилых помещений, где трудятся домашние работники или другие работники по уходу, с должным уважением к частной жизни.	ст. 8 К.149. ст. 16, 17 2) и 3) и 18 К.189.

⁷ В пп. 103 и 104 резолюции о статистике трудовых отношений, принятой 20-й Международной конференцией статистиков труда (Женева, 10-19 октября 2018 г.), представлено общее статистическое определение домашнего труда и домашних работников для использования в статистике занятости; оно предназначено для формирования всеобъемлющей статистики, касающейся различных обстоятельств, в которых выполняется домашняя работа, в том числе когда она выполняется через агентства или интернет-приложения либо посредством независимых поставщиков домашних услуг. См. также МБТ: *Statistics on work relationships*, Доклад II, 20-я Международная конференция статистиков труда (Женева, 10-19 октября 2018 г.), ICLS/20/2018/2, para. 171.

51.	Просьба предоставить информацию о том, касаются ли национальные законодательные и нормативные акты, коллективные соглашения или судебные решения условий труда среднего медицинского персонала, домашних работников и других работников экономики ухода. Если да, просьба предоставить копии документов.	ст. 8 К.149 и ст. 17 и 18 К.189. п. 70 Р.157.
ЭФФЕКТ АКТОВ МОТ/ПЕРСПЕКТИВЫ РАТИФИКАЦИИ		
52.	Просьба указать, вносились ли или планируются поправки к национальным законодательным и нормативным правовым актам или практике в целях реализации всех или некоторых из положений тех конвенций или рекомендаций, которые перечислены в вопроснике.	
53.	Просьба представить информацию, касающуюся любых перспектив ратификации, и указать на любые проблемы или трудности в отношении возможной ратификации Конвенций 149 и 189, если таковые существуют.	
54.	Просьба указать на те представительные организации работодателей или работников, которым был направлен настоящий вопросник в соответствии со статьёй 23 2) Устава МОТ, и уточнить, были ли вами получены замечания от этих организаций относительно проведения в жизнь положений любого из актов, на которые сделаны ссылки в вопроснике. Если да, просьба представить копию полученных замечаний совместно с любыми комментариями, которые вы можете счесть полезными.	
ВОЗМОЖНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ ДЕЙСТВИЙ, СВЯЗАННЫХ С НОРМАМИ, И ТЕХНИЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ		
55.	Существуют ли пробелы или несоответствия, которые необходимо рассмотреть в процессе разработки норм в будущем в отношении являющихся предметом настоящего вопросника актов, которые касаются содействия достойному труду работников экономики ухода?	
56.	Направляла ли ваша страна просьбы относительно технического содействия со стороны МОТ в целях оказания вам помощи в процессе реализации всех или некоторых положений актов, охваченных настоящим вопросником? Если да, просьба дать разъяснения. Если нет, просьба указать, как МОТ может наилучшим образом оказать соответствующее содействие в рамках своего мандата в поддержку усилий вашей страны, прилагаемых к обеспечению эффективного содействия достойному труду и защите работников экономики ухода, охваченных актами, которые являются предметом настоящего вопросника.	