



Международное
бюро
труда
Женева



Положение домашних работников в мире: Глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты

Положение домашних работников в мире:

Глобальная и региональная статистика
и степень правовой защиты

Международное бюро труда
Женева

Все права защищены © Международная организация труда 2013 г.

Первое издание 2013 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland или по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifro.org

Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты / Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2013 г., 146 стр.

International Labour Office; domestic worker / employment / data collecting / definition / methodology / working conditions / labour legislation / comment / developed countries / developing countries 13.11.6

ISBN-978-92-2-425273-0 (print)

ISBN-978-92-2-425274-7 (web pdf)

Каталог публикаций МОТ

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

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

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

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте (pubvente@ilo.org).

Посетите наш сайт: www.ilo.org/publns

Международное бюро труда выражает признательность Субрегиональному офису ООН Женщины в странах восточной Европы и Центральной Азии за плодотворное сотрудничество и поддержку, сделавших возможным подготовку и издание данного доклада на русском языке.

Перевод с английского языка – Екатерина Трофелеева

Верстка – Михаил Романюк

Отпечатано в издательстве ОсОО «Kirland», 2013

Предисловие

Повышая информированность о положении домашних работников, мы закладываем прочную основу для принятия мер, которые могут изменить к лучшему жизнь этих людей. Слишком долгое время эта группа, подавляющее большинство в которой составляют женщины, оставалась за рамками процессов разработки политики по социально-трудовым вопросам и в значительной степени относилась к сфере неформальной экономики. Домашние работники скрыты от внимания общества за дверями частных домов, и зачастую на них не распространяется сфера действия стандартных законодательных инструментов. Тем не менее, это обстоятельство не должно стать удобным предлогом для бездействия. По словам Генерального директора Международной организации труда (МОТ), «мандат МОТ обязывает защищать тех, кто наиболее уязвим, кто сталкивается с угрозами и для кого особенно болезненно отсутствие социальной справедливости». Домашние работники, которые на сегодня составляют не менее 53 миллионов человек, заслуживают нашего внимания.

В настоящем докладе впервые предпринята попытка оценить масштаб сектора домашнего труда и степень правовой защиты, которой пользуются домашние работники, на основе доказуемой и воспроизводимой методологии. Выводы доклада вносят вклад в преодоление «невидимости» домашних работников и содержат следующее важное послание: сектор домашнего труда представляет собой значительную долю глобального рынка оплачиваемой рабочей силы, но домашние работники в значительной степени исключены из сферы действия трудового законодательства и, следовательно, не могут пользоваться правовой защитой наравне с другими работниками. Тема маргинализации и изоляции нашла отражение в выводах настоящего доклада. Например, более половины всех домашних работников не имеют установленного числа рабочих часов в неделю, более двух из пяти не получают минимально установленную оплату за свою работу, а более трети не имеют права на отпуск по уходу за ребенком. С точки зрения прав человека и гендерного равенства это неприемлемо.

Конвенция о достойном труде домашних работников (№ 189) и дополняющая ее Рекомендация (№ 201), которые были приняты в 2011 году, предоставляют странам мира историческую возможность сделать достойный труд реальностью для домашних работников. Решение проблемы исключения из сферы действия законодательства, регулирующего условия труда, представляется наиболее важным в этом контексте, а статистические данные, представленные в докладе, могут быть использованы в качестве индикаторов, по которым можно измерять прогресс в этой области в дальнейшем. Как отмечается в докладе, распространение трудового законодательства на домашних работников действительно возможно, и во многих странах уже сделаны шаги в этом направлении. С момента принятия Конвенции № 189 и Рекомендации № 201, правительства многих стран приступили к их ратификации, а также проводят новые законодательные и политические реформы, руководствуясь этими инструментами, и это обнадеживает.

Этот доклад стал результатом совместной работы юристов, специалистов по статистике, экспертов в области условий труда, а также различных департаментов в рамках МОТ. Подготовленный ими доклад подтверждает ценность комплексного подхода. Он является частью расширенных усилий МОТ в поддержку трехсторонних участников – правительственных организаций, объединений работодателей и работников – в рамках Глобальной стратегии действий по обеспечению достойного труда для домашних работников. Мы надеемся, что доклад и другие инструменты, доступные на глобальном веб-портале, посвященном этой теме ([www.ilo.org / domesticworkers](http://www.ilo.org/domesticworkers)), будут полезны для партнеров и программ МОТ в их усилиях по обеспечению социальной справедливости и достойного труда для домашних работников во всем мире.

Филипп Маркаден
Руководитель Программы по вопросам условий
труда и занятости (TRAVAIL)

Содержание

Предисловие	V
Диаграммы	IX
Таблицы	X
Вставки	X
Благодарность	XI
Глава 1. Введение	1

Часть I. Глобальная и региональная статистика

Глава 2. Определения, источники и методология	7
Определение домашних работников	7
Источники данных	11
Методология проведения глобальной и региональной оценки	16
Глава 3. Глобальные и региональные оценки	19
Глобальный обзор: домашние работники в мире	19
Trends from 1995 to 2010	24
Страны Латинской Америки и Карибского бассейна	26
Азиатско-Тихоокеанский регион	28
Ближний Восток	31
Африка	33
Развитые страны, Восточная Европа и СНГ	36
Заключение: рост занятости в уязвимом секторе	40

Часть II. Степень правовой защиты

Глава 4. Национальное трудовое законодательство и домашние работники	43
Новые международные инструменты для защиты домашних работников	43
Исключение домашних работников из правовой защиты	47
Методика оценки распространения правовой защиты	49

Сфера действия национального трудового законодательства	52
Глава 5. Рабочее время	55
Домашние работники: работа днем и ночью?	58
Действующие нормы рабочего времени для домашних работников	59
Заключение	67
Глава 6. Минимальная заработная плата и выплаты в неденежной форме	68
Заработная плата домашних работников и причины ее низкого уровня	68
Минимальная заработная плата	74
Выплаты в неденежной форме	83
Заключение	86
Глава 7. Охрана материнства	88
Отпуск по беременности и родам	89
Денежные пособия	93
Другие формы охраны материнства	95
Заключение и вопросы для размышления	97
Глава 8. Краткий обзор и заключение	99
Библиография	103

Приложения

Приложение I: Методология проведения глобальных и региональных оценок	110
а) Концепции и определения	110
б) Глобальные и региональные оценки численности занятых в качестве домашних работников	111
в) Оценки охвата домашних работников основными положениями трудового законодательства	118
Приложение II: Национальные источники статистических данных	121
Приложение III: Распространение национального законодательства на домашних работников	135

Диаграммы

Диаграмма 3.1	Распределение домашних работников по полу и регионам, 2010 г.	21
Диаграмма 3.2	Общая занятость и занятость домашних работников в Испании, 1995–2011	36
Диаграмма 4.1	Распространение национального трудового законодательства на домашних работников в мире, 2010 г.	51
Диаграмма 5.1	Среднее количество рабочих часов в неделю домашних работников (за последний доступный год).	57
Диаграмма 5.2	Ограничение нормальной продолжительности рабочей недели для домашних работников по национальному трудовому законодательству, 2010 г.	61
Диаграмма 5.3	Право домашних работников на еженедельный отдых (не менее 24 последовательных часов) в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.	63
Диаграмма 5.4	Право домашних работников на ежегодный отпуск в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.	65
Диаграмма 6.1	Величина среднего заработка домашних работников, в процентах от средней заработной платы всех оплачиваемых работников (за последний год).	69
Диаграмма 6.2	Организации-члены Международной Сети Домашних Работников (IDWN), май 2012 г.	72
Диаграмма 6.3	Динамика реальной минимальной и средней заработной платы домашних работников в Бразилии, 1995–2011 (по фиксированному курсу бразильского реала в 2010 году).	75
Диаграмма 6.4	Распространение минимального размера оплаты труда на домашних работников, 2010 г.	78
Диаграмма 6.5	Выплата минимальной заработной платы в неденежной форме, 2010 г.	84
Диаграмма 7.1	Права домашних работников, касающиеся декретного отпуска в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.	90
Диаграмма 7.2	Право домашних работников на денежные пособия в связи с отпуском по беременности и родам в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.	92

Таблицы

Таблица 2.1	Охват базы статистических данных МОТ по домашним работникам, 2010 г.	12
Таблица 2.2	Индия: Занятость по отрасли и полу, 2004/05 гг. (NIC 2004).	15
Таблица 3.1	Глобальные и региональные оценки численности домашних работников с разбивкой по полу, 2010 г.	20
Таблица 3.2	Оценка численности детей, занятых домашним трудом, с разбивкой по возрасту и полу, 2008 г.	22
Таблица 3.3	Глобальные и региональные оценки численности домашних работников в 1995 и 2010 гг., с разбивкой по полу.	25
Таблица 4.1	Охват единой статистической и правовой базы данных по домашним работникам, 2010г.	49

Вставки

Вставка 2.1	Как посчитать домашних работников? Альтернативные подходы к выявлению домашних работников при обследовании домашних хозяйств	9
Вставка 2.2	Индия: 2,5 или 90 миллионов домашних работников?.	14
Вставка 3.1	Оценка численности детей-домашних работников.	22
Вставка 4.1	Жестокие формы эксплуатации и принудительного домашнего труда.	45
Вставка 6.1	На пути к эффективным организациям домашних работников.	71
Вставка 6.2	Как повлияло повышение минимального размера заработной платы на домашних работников в Бразилии	75
Вставка 6.3	Комиссия по оплате труда домашних работников в Намибии	77

Благодарность

Настоящий доклад был подготовлен Программой по вопросам труда и занятости (TRAVAIL) Секции социальной защиты МОТ при участии других технических подразделений в штаб-квартире МОТ в Женеве, а также офисов МОТ во многих странах. Работу над докладом координировал Малте Любкер, который является его основным автором. Соавтор Ямила Симоновски отвечала за сбор данных из национальных источников для статистической базы данных, на которых основаны оценки, представленные в докладе. Мартин Оелз (соавтор) предоставлял рекомендации по всем юридическим вопросам и контролировал кодирование правовой информации, которое осуществляли Андрес Нунес Чиаб, Димити Лехи и Рауль Мальдонадо Зафра.

Также в докладе использовались материалы, подготовленные следующими экспертами (некоторые из них использовались ранее в различных аналитических публикациях): Лора Аддати и Линдсей Тина Чеонг (охрана материнства), Аманда Айтман (принудительный труд), Ума Амара Рани (Индия), Жанин Берг (минимальная оплата труда в Бразилии), Якуба Диалло (детский домашний труд), Миранда Фаджерман (равная оплата труда), Клер Хобден (организации домашних работников) и Амелита Кинг-Дежардин (рабочее время). Моника Кастилло (Департамент статистики) предоставила консультации по вопросам статистических определений и методологии оценки. Многочисленные коллеги из национальных служб по статистике предоставили данные и подробную информацию об источниках. Стивен Капсос и Эвангелина Бурмпула предоставили данные из модели МОТ «Тенденции глобальной занятости» (GET); Боливар Пино и Ригоберто Гарсиа предоставили данные по заработной плате из базы данных МОТ/SIALC.

Очень полезные комментарии по предварительным версиям доклада предоставили: Патрик Белзер, Моника Кастилло, Сукти Дасгупта, Надж Гошеш, Саадия Хамдани, Нельсен Хаспелс, Аннамари Киага, Сангеон Ли, Джон Мессенджер, Йоши Ногучи, Анна Олсен, Хосе Мария Рамирес Мачадо, Анни Сантьяго, Куанрутай Сирипаттанакосол, Макс Танон и Фаустина Мукази Ваналперен. Комментарии трех анонимных экспертов позволили нам значительно усовершенствовать первоначальную версию. Шарлотт Бошам, Крис Эдгар и Корали Томпсон координировали редактирование и публикацию доклада.

Глава 1. Введение

Международная организация труда много лет занимается вопросом улучшения условий труда домашних работников. Эта тема впервые привлекла внимание организации в 1936 году, когда Международная конференция труда приняла Конвенцию об оплачиваемых отпусках, 1936 г. (№ 52), которая устанавливает право на шестидневный оплачиваемый отпуск для работников на производстве и в некоторых других отраслях. Конвенция не распространялась на домашних работников. В связи с этим на конференции было принято решение «[внести] вопрос об оплачиваемом отпуске для домашних работников в повестку дня [...] следующей сессии конференции [...], а также рассмотреть другие вопросы занятости домашних работников, которые могут стать предметом международного регулирования».¹ По словам одного из участников конференции, «домашние работники [...] являются оплачиваемыми работниками по найму, и, следовательно, имеют право на защиту так же, как и другие наемные работники».²

Хотя многие аспекты домашней работы являются особенными, этот аргумент остается в силе сегодня, как и 75 лет назад. Однако, как показано в докладе, на многих домашних работников не распространяются положения законодательства, которые другие работники воспринимают как должное, касающиеся ключевых условий труда, таких как ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня, минимальная заработная плата и охрана материнства. Кроме того, прогноз о том, что «проблема домашних работников постепенно решается за счет того, что работоспособные мужчины и женщины не хотят выполнять такую работу», не оправдался (Rubinow, 1906, с. 504). Гарантия этих минимальных аспектов защиты труда для большой и продолжающей расти группы домашних работников и признание их прав как работников занимает центральное место в Конвенции о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189) и соответствующей Рекомендации (№ 2010). Эти два исторических документа, принятые на 100-й сессии Международной конференции труда, стали первыми международными трудовыми стандартами, касающимися непосредственно домашних работников – наиболее уязвимой и сегодня часто остающейся без внимания группы. Всего через год после их принятия три страны – Уругвай, Филиппины и Маврикий – ратифицировали Конвенцию, которая вступит в силу в сентябре 2013 года.³

Ратификация в других странах ожидается в ближайшем будущем: в Многонациональном государстве Боливия и в Никарагуа парламенты уже одобрили Конвенцию, а в Южной Африке Совет национального экономического развития и труда (НЕДЛАК) и

¹ См. Резолюцию по оплачиваемым отпускам для домашней прислуги, подготовленную Комитетом по вопросу оплачиваемых отпусков и принятую на 20-ой сессии Международной конференции труда (Женева, 4-24 июня 1936 г.).

² 20-ая сессия Международной конференции труда (Женева, 1936), Протокол заседаний, стр. 465.

³ Инструменты ратификации были получены 14 июня 2012 г. (Уругвай), 5 сентября 2012 г. (Филиппины) и 13 сентября 2012 г. (Маврикий). В соответствии со Ст. 21 Конвенции о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189), она вступит в силу через 12 месяцев после ее ратификации двумя членами, зарегистрированными Генеральным директором МОТ.

правительство одобрили ратификацию. По крайней мере 20 других стран приступили к процедуре ратификации или предпринимают шаги в этом направлении.⁴

Настоящий доклад устанавливает ориентир в области положения домашних работников во всем мире, на основе которого можно измерить прогресс в реализации новых инструментов. В первой части доклада на основе данных глобальной и региональной статистики о домашних работниках, дается ответ на два простых, но важных вопроса: Сколько в мире домашних работников? Как их численность менялось с течением времени? Чтобы получить ответы на эти вопросы, в докладе приводится определение домашних работников с точки зрения статистики и выявляются проблемы при подсчете, за счет которых может быть получен заниженная тенденция в глобальной и региональной статистике (Глава 2). Далее в докладе представлена новая оценка МОТ численности домашних работников по всему миру, которых, по состоянию на 2010 год, насчитывается не менее 52,6 миллионов, мужчин и женщин вместе. Это более чем на 19 миллионов выше, чем по состоянию на середину 1990-х годов. Наиболее поразительно то, что на среди занятых на наемной работе женщин во всем мире 7,5 процента составляют домашние работники, а в некоторых регионах их доля существенно больше (Глава 3).

Распространение правовой защиты на домашних работников, которая доступна другим категориям работников, позволит обеспечить достойный труд для этой уязвимой группы. Различные инструменты МОТ, в том числе основополагающие конвенции, касающиеся свободы объединения, дискриминации и запрета детского и принудительного труда, распространяются на всех работников, включая домашних.⁵ Тем не менее, некоторые из них касаются отдельных отраслей – например, промышленности, торговли и учреждений, сельского хозяйства – и, следовательно, не распространяются на домашних работников или позволяют исключить домашних работников из сферы их применения. Новая Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189), направлена на исправление этой ситуации. Учитывая высокую феминизацию сектора домашнего труда, Конвенция рассматривается как инструмент, имеющий большой потенциал для продвижения гендерного равенства в сфере занятости. Предоставление домашним работникам более широких прав и признание их в качестве работников поможет преодолеть гендерную дискриминацию, а также дискриминацию по признаку расы, национальности или происхождения, случаи которой нередки в секторе домашнего труда.

В этом контексте во второй части доклада рассматривается степень правовой защиты домашних работников в отношении минимальных стандартов условий труда. Оценка распространения правовой защиты, представленная в Части II в значительной степени основана на данных, собранных для процесса подготовки стандартов и для базы данных МОТ по законодательству в сфере условий труда и занятости.⁶ Результаты показывают, что домашние работники часто исключены из сферы применения трудового

⁴ На основе информации, поступившей во внутреннюю базу данных МОТ по мониторингу национальных изменений.

⁵ Преамбула Конвенции № 189 напоминает, что «международные трудовые конвенции и рекомендации применяются ко всем работникам, включая домашних работников, если не предусмотрено иного»

⁶ Доступно бесплатно на сайте <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

законодательства, или для них законодательно установлены менее благоприятные условия (см. Главу 4). Такая ситуация негативно влияет на положение домашних работников в отношении ряда условий труда, в том числе продолжительности рабочего времени. Исследование, проведенное при подготовке доклада, действительно подтверждает, что ожидается, что домашние работники должны работать больше, чем другие работники и не имеют таких же прав на еженедельный отдых, которыми пользуются работники других секторов (см. Главу 5).

Кроме того, что домашние работники особенно уязвимы для эксплуатации и являются одними из самых низкооплачиваемых, на них часто не распространяется законодательно установленная минимальная заработная плата. Домашние работники нередко вынуждены смириться с тем, что из их зарплаты вычитаются расходы на жилье и питание, даже в тех случаях, когда проживание в доме работодателя является его требованием, которое, в первую очередь, выгодно для работодателя (см. Главу 6). Другой пример неравного отношения – это исключение из сферы действия законодательства, предусматривающего декретный отпуск и соответствующие денежные пособия по беременности и родам. С учетом того, что более 80 процентов всех домашних работников составляют женщины, это существенная проблема. В то время как домашние работники часто позволяют другим улучшить баланс между работой и семейными обязанностями, на самих домашних работников часто не распространяются важнейшие положения законодательства: более одной трети домашних работников не имеют права на оплачиваемый отпуск по беременности и родам (см. Главу 7). Кроме того, проблемы при выполнении законодательства во многих странах означают, что в реальности уровень правовой защиты домашних работников, вероятно, даже ниже, чем показывают данные.

Несмотря на то, что в настоящем докладе указаны имеющиеся пробелы в сфере правовой защиты домашних работников, в целом он не выдержан в пессимистичном тоне. Напротив, в докладе приводятся примеры того, какие шаги правительства – а также профсоюзы и объединения работодателей – предпринимают для улучшения положения домашних работников. Другие исследования вошли в дополнительную публикацию *Эффективная защита домашних работников: рекомендации по разработке трудового законодательства* (МОТ, 2012а), а также ряд других публикаций МОТ. Эти материалы касаются не только того, как страны могут усовершенствовать трудовое законодательство в соответствии с новыми международными стандартами, но и создания эффективных механизмов реализации, которые обеспечат защиту прав домашних работников в разных странах на практике. Деятельность МОТ затрагивает и другие аспекты прав домашних работников, включая право на вступление в организации по собственному выбору. В приложениях к настоящему докладу представлена информация о методологии подготовки глобальных и региональных оценок численности домашних работников, а также основная статистическая и правовая информация по странам. Эти данные можно использовать как ориентир при оценке достижений в трех наиболее важных вопросах условий труда – заработная плата, рабочее время и охрана материнства – которые являются центральными в мандате Программы МОТ по вопросам условий труда и занятости (TRAVAIL).

ЧАСТЬ I

Глобальная и региональная статистика

Глава 2. Определения, источники и методология

Для того чтобы дать наиболее точную оценку численности домашних работников в мире и по каждому региону, необходимо учесть три важных аспекта. Во-первых, нужно дать определение термина «домашний работник» и объяснить его с точки зрения статистического подхода. Во-вторых, на национальном уровне необходимо определить соответствующие источники данных и собрать как можно больше информации по разным странам. Третий вопрос касается необходимости комплексной обработки национальных данных с целью получения предварительной оценки числа домашних работников на региональном и глобальном уровне на базе проверенной методологии, которая учитывает недостающие данные. В этой главе мы рассмотрим эти вопросы и остановимся на некоторых проблемах, возникающих при сборе статистических данных на национальном уровне, которые, вероятно, будут способствовать занижению оценок на глобальном и региональном уровне (которые следует рассматривать как консервативные).

Определение домашних работников

При оценке примерной численности домашних работников важно объяснить, кого мы считаем домашними работниками и что рассматриваем как домашний труд в рамках операционного статистического определения, которое позволит нам собрать сравнимые данные из многих стран. Это непростая задача, так как домашние работники – это неоднородная группа. Это касается не только демографических характеристик (возраст и пол, миграционный статус), но и вида работ, которые они выполняют. Домашние работники убирают дом, обеспечивают уход за пожилыми людьми или детьми, работают охранниками, отвозят детей в школу, выполняют работу в саду, готовят и т.д. Поэтому при определении термина «домашний работник» участники Международной конференции труда не учитывали виды работ или услуг, выполняемых домашними работниками, которые различаются в зависимости от страны и могут меняться с течением времени,⁷ а поддержали общую формулировку, которая основана на объединяющей домашних работников характеристике – работе в частных домашних хозяйствах.⁸

⁷ Комитет Конференции принял решение о том, что термины «домашний работник» и «домашняя работа» наиболее подходят для использования в международных трудовых нормах. В то же время страны по-прежнему могут использовать терминологию, которую считают соответствующей (см. МОТ, 2010а, стр. 15). В некоторых странах концепция «домашней» работы имеет уничижительное значение. Например, в некоторых испаноязычных странах термин *trabajo domestico* не используется именно по этой причине. Этим также объясняется включение, в качестве компромисса, в испанский текст Конвенции ссылки о том, что Международная конференция труда рассматривает термин *trabajadora o trabajador del hogar* как синоним термина *trabajadora o trabajador domestico*.

⁸ Если в некоторых странах в законодательстве указано, что работодатель должен быть физическим лицом, в других работодателем может выступать семья или домохозяйство (например, в Бразилии и Болгарии) или даже представитель или агент физического лица (Барбадос). Более того, в соответствии с законами некоторых стран, работодатель может быть третьей стороной, например, авторитетным медицинским учреждением (США) (см. МОТ, 2010а, стр. 35.) В этом случае домашние работники (часто мигранты) по-прежнему работают в частном домохозяйстве, но наняты не напрямую, а являются частью трехсторонних трудовых отношений, где агентство выступает в качестве посредника, получая оплату у работодателя и выплачивая ее работнику после соответствующих отчислений на социальное страхование.

Следующее определение содержится в Статье 1 Конвенции о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189):

- (a) термин «домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств;
- (b) термин «домашний работник» означает 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.

Простая и точная характеристика – работа или услуги, выполняемые для домашнего хозяйства, лежит в основе определения, содержащегося в Конвенции. Это узкое определение, так как оно исключает работников приютов, детских садов, больниц и домов престарелых (которых скорее можно отнести к более широкой сфере «экономики заботы», см. Razavi and Staab, 2010). Кроме этого, ограничение домашнего труда частными домашними хозяйствами позволяет определить, кто является домашними работниками, в соответствии с Международной стандартной отраслевой классификацией всех видов экономической деятельности (МСОК). По-прежнему широко используемая переработанная редакция классификации 3.1 содержит раздел «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками» (95), который соответствует определению, представленному в Конвенции.⁹ Оно включает в себя:

Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками, включая горничных, официантов, слуг, дворецких, прачек, садовников, охранников, конюхов, водителей, комендантов, гувернанток, нянь, учителей, секретарей и др. Она позволяет домашним работникам указывать деятельность их работодателя в опросах и исследованиях, несмотря на то, что работодатель является частным лицом.¹⁰

Использование подхода, основанного на отрасли, имеет несколько преимуществ по сравнению с основными альтернативными подходами на базе вида деятельности и рода занятий, статуса работника или реестра домохозяйств (см. Вставку 2.1). Во-первых, отраслевой подход основан на одной общей для всех домашних работников характеристике, а именно, что их работодателем является частное домохозяйство или домохозяйства, иными словами, что они состоят в трудовых отношениях с частным домохозяйством (несмотря на то что иногда это может быть скрыто). Это более правильно, чем

⁹ Опубликованная в 2008 году Редакция 4 МСОК включает Раздел 97 «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками», однако ее определение совпадает с определением в МСОК ред. 3.1. Раздел 95, несмотря на существенное изменение названия. МСОК ред.4 была подготовлена для использования во время переписи населения в 2010 году, но не была принята статистическими службами многих стран. Информация о МСОК доступна на сайте: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcs.asp?Cl=27&Lg=1&Co=9700>.

¹⁰ См. МСОК, ред. 3.1., Определение класса 9500 доступно на сайте <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcs.asp?Cl=17&Lg=1&Co=9500>. Класс 9500 – единственный в Разделе 95. Информация о соответствии разных редакций МСОК представлена в Приложении I.

Вставка 2.1 Как посчитать домашних работников? Альтернативные подходы к выявлению домашних работников при обследовании домашних хозяйств

Далее представлены несколько подходов к подсчету домашних работников на основе имеющейся статистической классификации.

Подход на основе вида деятельности. Международная стандартная классификация профессий (ISCO-88 и ISCO-08) иногда используется для выявления домашних работников исходя из их вида деятельности. В частности, профессия «домработницы и аналогичные работники», (ISCO-88, код 5121), «работники патронажной службы на дому» (5133) и «помощники по дому и уборщики» (9131) предусматривают типичные виды деятельности домашних работников. Кроме того, часто учитывались «работники по уходу за детьми» (5131), так как они «обеспечивают уход за детьми работодателя и смотрят за ними в течение дня» (См. МОТ, 2010а, р. 30). При этом работники по уходу за детьми еще «помогают учителям смотреть за школьниками», что не соответствует определению домашних работников. Повара, водители и садовники не охвачены при таком подходе, так как они работают не только в домашних хозяйствах. Исключение этих категорий приведет к тому, что количество домашних работников будет занижено, а их включение в оценку численности приведет к ее завышению. Еще один недостаток этого подхода состоит в том, что он требует детальных данных по видам деятельности (с точностью до четырех знаков), которые редко доступны в открытых источниках.

Подход на основе статуса работника. Этот подход часто используется в Латинской Америке, где во многих странах была принята Международная классификация статуса в занятости (МКСЗ-93), чтобы разделить домашних работников и другие категории работников. Например, Бразильский институт географии и статистики (БИГС, 2010, с. 32) дает следующее определение домашних работников – «лица, которые предоставляли услуги по домашней работе и получали денежное вознаграждение или оплату в натуральной форме в одном или нескольких домашних хозяйствах». В последнем докладе «Домашние работники в Латинской Америке: статистика для разработки новой политики» Токман (2010) использовался этот подход. Несмотря на то, что этот подход применим, и для многих стран демонстрирует такие же результаты, как и подход на основе отрасли, за пределами Латинской Америки, как правило, домашних работников не отделяют от других категорий работников. Поэтому такой подход не может быть использован за пределами этого региона.

Подход на основе обследований домашних хозяйств. В некоторых странах домашних работников, проживающих в домохозяйствах, включают в анкеты для реестра обследования рабочей силы (LFS), в котором отражаются отношения каждого из членов домашнего хозяйства к его главе (см. пример LFS на Филиппинах). В тех странах, где проводятся такие обследования, подход на основе данных обследований может быть использован для оценки количества домашних работников, проживающих в доме работодателя. Однако этот подход не охватывает домашних работников, которые не проживают в доме работодателя, а имеют собственное жилье и каждый день ездят на работу (таким образом, они являются, например, главами или супругами главы домашнего хозяйства в реестре обследований). Кроме того, непонятно, следует ли вообще считать домашних работников членами домохозяйств, даже если они проживают в доме работодателя. Система национальных счетов (СНС-2008, п. 4.149) определяет домашнее хозяйство как «группу лиц, которые проживают в одном помещении, объединяют часть или все свои доходы и имущество, а также совместно потребляют определенные виды товаров и услуг, главным образом, жилье и продукты питания». Очевидно, что работодатели не делятся своими доходами с домашними работниками так же, как и с членами своей семьи.

Подход на основе отрасли. Наконец, в Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК, редакция 3.1) «деятельность домашних хозяйств с наемными работниками» относится к Разделу 95 (см. объяснение в основном тексте). Этот подход опирается на общие характеристики домашних работников – они работают в домашнем хозяйстве или на него. Это определение довольно полно отражает, кем является домашний работник. Такой подход позволяет избежать недостатков подходов на основе вида деятельности и на основе данных обследований домохозяйств. Данные о занятости по отраслям также доступны по многим странам

мира (по МСОК или аналогичным классификациям экономической деятельности, как, например, Североамериканская отраслевая классификация, НАИКС), что позволяет сравнить данные по регионам (в отличие от подхода на основе статуса в занятости, использование которого ограничивается странами Латинской Америки).

Если подход на основе отрасли наиболее целесообразен в целях глобальной и региональной оценки, то альтернативные способы выявления и подсчета домашних работников могут быть использованы для отдельных исследований – в частности, для оценки количества работников в одной стране на основе на микро-данных. Например, подход на основе данных обследований домохозяйств может быть полезен для оценки численности домашних работников, проживающих в домохозяйствах, а данные по отраслям и видам деятельности помогут составить более дифференцированную картину по видам деятельности домашних работников.

1 Например, в Бразилии получены равные оценки количества домашних работников при подсчете на основе МСОК или национальной редакции МКСЗ

классификация домашних работников на основе рода деятельности. Хотя многие виды деятельности преимущественно выполняются в домашних хозяйствах (см. МОТ, 2010а, Вставка III.1), некоторые из них могут выполняться за пределами домашних хозяйств – например, повар может работать в ресторане, садовник – в теплице, а охранник – в офисном здании. Поэтому сложно выделить домашних работников из других, выполняющих аналогичную работу только на основе их вида деятельности, и, таким образом, в зависимости от того, включены или нет эти виды деятельности, существует риск завышения или, наоборот, занижения количества домашних работников. Второе преимущество подхода на основе отрасли состоит в том, что он предполагает сравнительно низкие требования к точности статистических данных. Как правило, для этого подхода достаточно дезагрегированных данных на уровне одного-двух знаков после запятой для того, чтобы определить количество домашних работников с помощью открытых источников – данных об обследованиях домашних хозяйств или рабочей силы.¹¹

Глобальные и региональные оценки количества домашних работников, представленные в настоящем докладе, таким образом, опираются в первую очередь на отраслевой подход: домашними работниками считаются те лица, работодателем которых является домашнее хозяйство, как указано в МСОК, Ред.3.1, Раздел 95.¹² Так как в статистике

¹¹ Раздел 95 3-ей редакции МСОК совпадает с Разделом П «Частные домашние хозяйства с наемными работниками», поэтому разбивка с точностью до одного знака является достаточной. В Редакции 3.1 и 4 МСОК «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками» и «Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу», были объединены с учетом недифференцированной производственной деятельности частных домашних хозяйств (разделы Р и Т, соответственно). Таким образом, при использовании версии 3.1 или 4 МСОК данные с точностью до двух знаков были бы предпочтительны. Тем не менее, большинство видов деятельности по производству товаров в домашних хозяйствах для собственного потребления относятся к разделу А («Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»), а деятельность по производству услуг, кроме оплачиваемой домашней работы, в основном является неоплачиваемым домашним трудом членов домохозяйств (которые не рассматриваются как наемные работники). Следовательно, теоретически, данные по занятости, относящиеся к Разделу Р (Ред. 3.1) или Разделу Т (Ред. 4) должны в целом совпадать с Разделом Р в 3-ей редакции МСОК.

¹² Если с использованием МСОК данные по домашним работникам найти не удавалось, использовалась Классификация по статусу в занятости, где это было возможно (см. Вставку 2.1). Такой подход применялся в четырех странах, включая Бангладеш, Гондурас, Либерию и Парагвай (см. Приложение II).

по занятости учитываются только лица, достигшие трудоспособного возраста, это определение исключает детей, не достигших такого возраста, установленного законом (см. вставку 3.1 с информацией по примерной оценке количества детей – домашних работников). Таким образом, доступные источники статистических данных (см. следующую главу), как правило, содержат информацию об основном, а не обо всех местах работы. Это значит, что те, кто работает на второй работе в качестве домашнего работника в дополнение к своей основной работе, не будут учтены при подсчете. В результате, те люди, которые иногда подрабатывают в качестве домашних работников, также исключены из примерной оценки численности домашних работников.¹³

Подход на основе отрасли, таким образом, является практически статистическим эквивалентом определения домашних работников, которое используется в новых международных трудовых нормах. Хотя существуют различия в применении отраслевой классификации и в определении занятости по странам, этот единый подход должен обеспечить достаточно полные сравнимые данные по количеству лиц, которые являются домашними работниками по основному месту работы. Эти данные охватывают женщин и мужчин трудоспособного возраста (и исключают детей-домашних работников, не достигших 15-летнего возраста) и в большинстве случаев (но не всегда) включают домашних работников, которые наняты через агентства (а не напрямую работодателем).

Источники данных

Во многих странах вопрос оценки численности домашних работников вызывает споры. Наиболее ярким примером является Индия, где, по данным неправительственных организаций и средств массовой информации (СМИ), насчитывается от 2,5 до 90 миллионов домашних работников (см. Вставку 2.2). В сборнике Schwenken and Heimeshoff (2011) говорится о том, что данные НПО и СМИ расходятся с информацией, которую публикует национальная служба статистики страны. Несмотря на то, что по определенным причинам служба статистики может занижать количество домашних работников (см. далее), основным недостатком неофициальных данных является то, что зачастую невозможно проверить их источники или методы расчета, с помощью которых они получены. Следует помнить и о том, что они часто публикуются в целях правозащитной деятельности и поэтому могут – оправданно или нет – восприниматься как предвзятые. Чтобы обеспечить объективную и подтвержденную оценку, новые глобальные и региональные данные по количеству домашних работников теперь опираются только на официальные источники, несмотря на то, что это может привести к более консервативной оценке количества домашних работников.

Для получения примерной оценки численности домашних работников на глобальном и региональном уровнях использовались данные по 117 странам и территориям (см. таблицу 12 с данными по регионам; источники по странам представлены в Приложении

¹³ Строго говоря, обследования рабочей силы (LFS) должны учитывать всех, кто работает не менее одного часа в неделю на оплачиваемой работе. Однако остается открытым вопрос о том, считаются ли занятыми в рамках LFS почасовые няни или аналогичные группы.

Таблица 2.1 Охват базы статистических данных MOT по домашним работникам, 2010 г.

Регион	Количество охваченных стран	Степень охвата по странам (%)	Степень охвата по уровню занятости (%)
Развитые страны	25	89.3	98.4
Восточная Европа и СНГ	21	75.0	79.4
Азиатско-Тихоокеанский регион	18	66.7	94.8
(исключая Китай)	(1)	(100)	(100)
Азиатско-Тихоокеанский регион (Китай)	23	74.2	95.5
Страны Латинской Америки и Карибского бассейна	20	39.2	62.3
Африка	10	83.3	78.4
Итого (не включая Китай)	117	66.1	88.7

Примечание: охват по странам определяется как процентное значение количества стран, по которым получены статистические данные, от общего количества стран региона; охват по уровню занятости определяется как процентное значение от общего количества занятых в странах, по которым есть статистические данные, к общему количеству занятых в регионе (по данным 2010 года). Группы стран по регионам, MOT (2010b).
 Источник: Статистические данные MOT по домашним работникам.

II).¹⁴ Несмотря на то, что эти 117 стран представляют лишь две трети всех стран в рамках выборочного обследования, на их долю приходится 88,7 процентов наемных работников за пределами Китая. Для оценки примерного количества домашних работников в Китае был использован ряд официальных источников (см. Главу 3). Несмотря на то, что новая база данных имеет значительный глобальный охват, данных по некоторым регионам не хватает, например, по африканским странам (здесь доступны данные по странам, которые охватывают менее двух третей общей занятости).

Для оценки по большинству стран использовались данные обследований рабочей силы и других обследований домашних хозяйств. В ряде случаев подробная информация по виду экономической деятельности была доступна только в материалах переписи населения, последняя из которых проводилась примерно в 2000 году. Эти данные дополнялись информацией из базы данных LABORSTA, которая пополняется за счет данных, предоставляемых национальными статистическими службами (NSO) (основанных, прежде всего, на данных обследований домашних хозяйств¹⁵).

По четырем странам использовались¹⁶ оригинальные наборы данных обследований рабочей силы для сведения данных по количеству домашних работников. Наконец, по

¹⁴ Срез данных по странам и территориям, входящим в модель MOT «Тенденции в глобальной занятости» (GET). Кроме того, данные были получены по 17 маленьким странам и территориям (в основном островным государствам Карибского бассейна и Тихого океана), которые не входят в базу данных GET. Учитывая их небольшое влияние на глобальные и региональные показатели, они не были использованы для глобальных и региональных оценок.

¹⁵ LABORSTA – это основная база данных MOT по статистике занятости, за которую отвечает Департамент статистики MOT. В базу вносятся данные переписи, обследований рабочей силы и других обследований домохозяйств. Бесплатный доступ к базе на сайте: <http://laborsta.ilo.org>.

¹⁶ Колумбия (Luxembourg Income Study), Гватемала (Luxembourg Income Study), Индия (NSSO) и Объединенная Республика Танзания (NBS). См. Приложение II.

Оману, Гонконгу и Китаю, где домашними работниками в основном являются мигранты, в случае отсутствия данных обследований домашних хозяйств использовались регистрационные записи о разрешениях на работу для домашних работников.¹⁷

Обследования рабочей силы и другие обследования домашних хозяйств – основные источники данных для проведения оценки – имеют два основных преимущества: они, как правило, основаны на репрезентативных выборках всех домохозяйств в стране и охватывают все формы занятости – независимо от того, зарегистрированы ли работники официально, относятся они к сфере неформальной или формальной экономики, работают неполный или полный рабочий день. Возможность охвата занятых в неформальном секторе экономики является ключевым отличием от обследований на предприятиях, которые обычно охватывают только формальный сектор и, следовательно, не включают домашних работников, нанятых непосредственно домашними хозяйствами. Обследования рабочей силы, как правило, проводит интервьюер (лично или, как в некоторых развитых странах, по телефону), респонденты не заполняют ответы самостоятельно. Таким образом, неграмотность, распространенная среди домашних работников, не является препятствием для участия в них. Кроме того, интервьюеры могут задать дополнительные вопросы, если респонденты дают неполные ответы. Тем не менее, возможным недостатком обследований домохозяйств является то, что интервьюеры, если они недостаточно обучены, могут не определить, что домашние работники являются таковыми (они принимают вводящие в заблуждение ответы посредников, такие как, например: «Это моя двоюродная сестра, которая помогает по дому!»). Кроме того, респонденты также могут неохотно раскрывать информацию о своей работе, когда сталкиваются с официальным представителем государства, несмотря на то, что гарантируется конфиденциальность и анонимность предоставления данных.

Еще одной причиной возможного занижения оценки численности домашних работников является тот факт, что, учитывая широкий спектр видов деятельности домашних работников, некоторые из тех, кто правильно назвал свой род занятий во время интервью, могут быть неправильно классифицированы во время кодирования ответов респондентов. Таким образом, они не будут включены в раздел «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками» (а будут по умолчанию включены в категорию «Другая деятельность по предоставлению услуг»). Оценить примерный масштаб таких ошибок кодирования невозможно (которые, кстати, также могут привести к неверной классификации в качестве домашних работников тех лиц, которые фактически не являются домашними работниками в соответствии с определением, приведенным выше).

Кроме того, домашние работники, нанятые через агентство, теоретически исключены из определения в Разделе 95 (МСОК, ред. 3.1), в котором четко говорится, что домашняя работа может выполняться только в домохозяйствах (а не на предприятиях, таких как агентства). Так как они соответствуют определению «работ, выполняемых в или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств», их исключение может привести к занижению количества домашних работников. Однако на практике статистические службы, по всей видимости, используют Раздел 95 для классификации работников, нанятых через агентства. Например, большое количество домашних работников, которые относятся

¹⁷ По своей природе административные данные не включают данные о нелегальных мигрантах (например, въехавших по туристической визе) или лиц, у которых истекло разрешение на работу.

Вставка 2.2 Индия: 2,5 или 90 миллионов домашних работников?*

Хотя расхождения между государственными данными и неофициальными оценками нередки, в случае Индии масштабы расхождения в цифрах поразительны. СМИ и НПО оценивают количество домашних работников в стране на уровне 90 миллионов человек.¹ Однако первоначальный источник этой оценки не назван ни в одной из публикаций, использованных в настоящем докладе; также не представляется возможным выяснить, кто впервые назвал эту цифру и на каком основании. Другая крайность – оценка количества домашних работников в Индии на уровне лишь 2,5 миллиона человек, опубликованная в 2009 году (Palriwala and Neetha (2009)). Авторы опирались на данные обследований домашних хозяйств, при этом их исследование посвящено только наемным работникам в сфере ухода. Их определение домашних работников не охватывает садовников, охранников, сторожей и проживающих в домашних хозяйствах работников «прочих категорий».

Для целей глобальных и региональных оценок в Индии был использован такой же отраслевой подход (см. вставку 2.1), что и в других странах. Таким образом, все работники, нанятые «частными домашними хозяйствами» считались домашними работниками (Раздел 95 NIC 1998, адаптированной версии МСОК для Индии; см. НСВО, 2006, стр. 16). Наиболее полным источником данных в Индии является Обследование занятости и безработицы, которое проводит Национальная служба выборочных обследований (НСВО) на государственном уровне каждые пять лет. В период, когда были впервые сделаны глобальные и региональные оценки, последние имеющиеся данные были получены в рамках 61-ого обследования, проведенного с июля 2004 по июнь 2005 гг. (микро-данные по результатам обследования 2009/10 гг. еще не были опубликованы).

Анализ набора микро-данных показывает, что в 2004/05 гг. количество домашних работников в Индии достигало 4,2 миллиона человек, т.е. 1 процент от общего количества занятых (см. Таблицу 2.2). Однако в связи с тем, что подавляющее большинство домашних работников составляют женщины, около 2,2 процентов всех работающих женщин являлись домашними работниками (по сравнению с мужчинами, доля которых в общем количестве занятых составляла 0,5 процента). Более того, существует четкое различие между видами домашней работы, которые выполняют мужчины и женщины: большинство женщин являются домработницами или прислугой, а мужчины работают садовниками, охранниками, а также занимаются «прочими» видами деятельности (дворецкий, водитель).

Эти цифры, тем не менее, имеют некоторую долю погрешности. После проведения оценки НСВО и Министерством труда и занятости были опубликованы результаты обследования за 2009/10 гг. По данным 66-ого национального выборочного обследования (на основе данных 100 000 домохозяйств), только 0,8 процентов всех работающих лиц относятся к Секции Р «Деятельность частных домохозяйств в качестве работодателей» (см. НСВО, 2011, Таблица S36). Результатом обследования занятости и безработицы, проведенным Бюро по вопросам труда в это же время на базе данных по 46 000 домохозяйств, стала иная оценка: по данным этого источника, 2,7 процентов всех занятых лиц были наняты частными домашними хозяйствами в качестве слуг, охранников или поваров (Министерство труда и занятости, 2010 г., стр. 39). Исходя из оценки на уровне 1,0 процента, глобальные и региональные оценки, таким образом, отражают наименее рискованную позицию.

* На основе материалов, представленных Умой Рани из Международного института трудовых исследований.

¹ См., например, *India Together*, «Положение домашних работников в Индии не лучше, чем у рабов», 17 февраля 2009 г.; *The Times of India*, «Индия домашних работников», 21 июня 2009 г.; *The Washington Post*, «Домашние работники в Индии тоже хотят лучшей жизни», 16 ноября 2008 г.

Таблица 2.2 Индия: Занятость по отрасли и полу, 2004/05 гг. (NIC 2004)

Занятость по профессиям в Разделе 95: Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками	Женщины и мужчины	Женщины	Мужчины
Горничная / прислуга	2 312 200	2 011 300	300 800
Повар	123 400	89 300	34 200
Садовник	19 300	4 200	15 100
Охранник / сторож	135 700	7 000	128 600
Гувернантка / няня	87 700	62 800	24 900
Прочие	1 528 400	780 600	747 800
ВСЕГО	4 206 700	2 955 200	1 251 400
Оценка общего количества занятых	408 246 900	135 834 000	272 412 900
Доля домашних работников в общем количестве занятых	1.0	2.2	0.5

Источник: анализ микро-данных MOT 2004/05гг. Обследование по проблемам занятости и безработицы (61-ое), Национальная организация выборочных исследований Индии

к группе занятых в частных домашних хозяйствах, отмечены в данных обследований рабочей силы в странах, где домашние работники преимущественно оформляются через агентства (например, Бельгия), и даже в официальных исследованиях, в рамках которых осуществляется сбор данных по предприятиям, а не домохозяйствам (например, в Китае).

Наконец, еще одна причина потенциального занижения оценки численности домашних работников – нелегальные мигранты. Эти работники могут быть не охвачены в данных обследований, которые основаны на выборке на базе регистрационных данных по домашним хозяйствам, и даже если они входят в выборку, они могут быть не готовы ответить на вопросы, которые могут раскрыть их нелегальный статус, официальному представителю государства, и поэтому могут отказаться от участия в опросе.

С учетом вышеизложенного сложно оценить степень занижения количества домашних работников. Как было указано, сравнение официальной статистики с данными НПО не всегда бывает информативным, учитывая тот факт, что методология, на которой основаны неофициальные данные, зачастую не подтверждена документально. Тем не менее, некоторые статистические службы более детально изучили возможные методологические недостатки при регистрации наемных домашних работников в рамках обследования домашних хозяйств. Например, в Германии, где домашняя работа часто относится к «теневой экономике», по данным обследования рабочей силы за 2009 г., общее количество работников, занятых в «деятельности домашних хозяйств» составило 203 000 (МСОК, ред. 4, Категория Т).¹⁸ Отдел национальных счетов Федеральной статистической

¹⁸ Обратите внимание, что цифра 203 000, используемая в докладе, основана на опубликованных данных обследования рабочей силы (LFS). Köster and Puch (2011, p. 44) указывают 206 000 домашних работников по данным LFS.

службы Германии дополнил эти данные информацией из других источников и подсчитал, что около 712 000 человек работают в этом секторе (см. Körner and Puch, 2011, стр. 44). Если некоторые расхождения связаны с недифференцированными видами деятельности в домашних хозяйствах, альтернативные оценки указывают на то, что реальное количество домашних работников может быть намного больше зарегистрированных в процессе проведения обследований рабочей силы (см. Schupp, 2002). Тем не менее, служба статистики Германии рекомендовала использовать данные обследований домашних хозяйств, которые остаются наиболее надежными источником информации в целях сбора статистических данных для оценки количества домашних работников.

Хотя пример Германии демонстрирует, что занижение количества домашних работников службами статистики является серьезной проблемой даже в тех странах, где статистическая служба высокоразвита, у нас недостаточно свидетельств того, насколько велика погрешность по странам и регионам. Однако эти ограничения означают, что примерные оценки, представленные в настоящем докладе, отражают нижнюю границу реального количества домашних работников. Это значит, что опубликованные в докладе оценки представляют собой консервативное предположение и не преувеличивают количество домашних работников. Во многом было бы разумнее сделать вывод о том, что «не менее x миллионов людей являются домашними работниками», чем впасть в противоположную крайность, сделав вывод о том, что «до x миллионов людей являются домашними работниками» (что может означать, что их реальное количество во много раз меньше).

Методология проведения глобальной и региональной оценки

Для получения надежных глобальных и региональных оценок численности домашних работников необходимо решить две методологические проблемы. Первая состоит в том, что оценки относятся к 2010 году, но многие базовые национальные данные, приведенные в Приложении II, были собраны в предыдущие годы (в основном в конце 2000-х гг.). При этом эти данные являются наиболее достоверными имеющимися данным о количестве домашних работников в общей численности занятых. Однако, поскольку население и занятость в целом выросли с тех пор, когда они были собраны – особенно в развивающихся странах – процедура оценки предполагает, что число домашних работников возросло пропорционально росту общей занятости.¹⁹ Таким образом, по каждой из стран-респондентов доля домашних работников в общей численности занятых была рассчитана по состоянию на последний год, за который имеются данные; этот коэффициент был затем применен к показателям занятости за 2010 год.²⁰ Следовательно, была получена объективная оценка количества домашних работников в странах-респондентах в 2010 году. Несмотря на то, что данные за 2010 год были использованы для глобальной и региональной оценки, при рассмотрении тенденций будет использоваться только

¹⁹ Несмотря на то что доля домашних работников в общей занятости, возможно, не оставалась стабильной, всего лишь за несколько лет значительные изменения, вероятно, не произошли.

²⁰ Данные о занятости в 2010 г. Получены из модели MOT «Тенденции глобальной занятости» (GET).

официальная статистика (где последние имеющиеся данные иногда относятся к 2008 или 2009 гг.).²¹ Для разбивки по полу доли женщин и мужчин среди домашних работников в расчетном году были применены к оценке за 2010 год.

Второй проблемой является отсутствие доступных данных по всем странам, хотя статистическая база данных МОТ по домашним работникам имеет значительный охват (см. Таблицу 2.1). Чтобы заполнить оставшиеся пробелы в данных, можно использовать два основных подхода. Первое, это внести отсутствующие данные примерно оценив число домашних работников во всех странах, по которым нет данных. Однако, поскольку указанная выше цель состояла в том, чтобы использовать только официальную статистику для глобальных и региональных оценок, этот подход не был применен.²² Еще один вариант – опираться только на имеющуюся информацию, скорректированную с учетом отсутствия данных по ряду стран. Этот подход использовался при подготовке настоящего доклада на основе стандартной методологии, которая подробно объясняется в Приложении I. Ее суть заключается в том, что имеющиеся данные используются в качестве образца, который затем используется, чтобы сделать выводы по региональным и глобальным данным во многом по аналогии с тем, как обследования домашних хозяйств опираются на выборку, а их результаты используются для получения данных о безработице или других характеристиках рынка труда в стране в целом (хотя опрошены не все участники рынка труда).

Однако здесь мы сталкиваемся со следующей проблемой: страны, где собрана информация о количестве домашних работников, могут системно отличаться от тех, по которым не представлено никаких данных. Иными словами, данные, вероятно, будут неслучайными и будут отражать некоторую погрешность. Например, можно ожидать, что более развитые или крупные страны в регионе имеют больший статистический потенциал и, следовательно, с большей вероятностью предоставят данные. Здесь может возникнуть проблема, связанная с тем, что в этих же странах больше (или меньше) домашних работников, чем в тех, по которым нет данных. Поэтому необходимо скорректировать данные с учетом погрешности в ответах путем перевзвешивания данных, учитывая разные возможности стран по предоставлению оценок численности домашних работников (см. Приложение I). При, в целом, достаточном охвате эта методология, как ожидается, позволит получить надежные цифры на глобальном и региональном уровне, хотя, как говорилось выше, есть все основания полагать, что полученные оценки будут смещены в консервативную сторону. Кроме оценок по состоянию за 2010 год, этот доклад также содержит оценку за 1995 год, проведенную на основе той же методологии. Однако вместо последних имеющихся данных при проведении оценки в 1995 году использовалась информация о доле домашних работников в общей численности занятых в 1995 году или в ближайший год, по которому доступны данные (с учетом тенденций в общей занятости). Результат был скорректирован с учетом стран, по которым нет данных, в соответствии с методикой, описанной в Приложении I.

²¹ В Приложении II представлена только официальная статистика за последний год, по которому имеются данные.

²² Единственным исключением из этого правила является сбор данных из различных источников для того, чтобы оценить численность домашних работников в Китае (см. Главу 2) и, конечно для стран, по которым нет данных с разбивкой по полу, для определения доли мужчин и женщин (см. Приложение II).

Глава 3. Глобальные и региональные оценки

Глобальный обзор: домашние работники в мире

Согласно новым данным, в 2010 году в мире насчитывалось не менее 52,6 миллионов мужчин и женщин - домашних работников. Для того, чтобы взглянуть на эту цифру в более широком контексте, следует отметить, что она превышает общее число занятых в таких странах, как Вьетнам, Мексика или Нигерия. Если бы все домашние работники находились в одной стране, то эта страна стала бы десятым по масштабу работодателем в мире. Таким образом, сектор домашнего труда является важным, хотя часто не учитываемым, источником рабочих мест. На долю домашних работников приходится 1,7 процента общего количества занятого населения в мире и около 3,6 процента наемной работы (см. Таблицу 3.1). Этот сектор играет особую роль в развивающихся странах, таких как Латинская Америка и страны Карибского бассейна, где 11,9 процентов всех оплачиваемых работников являются домашними работниками, или на Ближнем Востоке, где их доля составляет 8,0 процентов.

В связи с тем, что есть основания полагать, что в некоторых первичных источниках, используемых при оценке количества домашних работников на глобальном и региональном уровне, происходит занижение их числа (см. Главу 2), реальный масштаб занятости в этой сфере может быть намного шире. По недавно обнародованным МОТ данным, глобальное количество домашних работников может достигать 100 миллионов человек.²³ Однако, с учетом доступных в настоящий момент данных, сложно определить «истинное» количество домашних работников, а цифры, представленные в настоящем докладе, являются наиболее достоверными (и намеренно консервативными) и отражают минимальные оценки. Следует отметить, что эти оценки количества домашних работников не учитывают детей, которые не достигли трудоспособного возраста, установленного во многих странах на уровне 15 или 16 лет. В тексте Вставки 3.1 показано, что количество детей в возрасте от 5 до 11 лет, которые являются домашними работниками, оценивается примерно в 3,5 миллиона, а возраст 3,8 миллиона домашних работников не превышает 12-14 лет.

Несмотря на то, что около 8,9 миллионов мужчин наняты домашними хозяйствами – в основном в качестве садовников, водителей или охранников – наемный домашний труд по-прежнему является наиболее распространенным среди женщин: на их долю приходится 83 процента общего числа домашних работников (см. Диаграмма 3.1). Число женщин, занятых в этой сфере, превосходит число мужчин почти во всех странах (см. Приложение II) и регионах мира. Доля женщин среди домашних работников составляет

²³ Например, в докладе GB.301/2 (МОТ, 2008а) указана цифра 100 млн домашних работников.

Таблица 3.1 Глобальные и региональные оценки численности домашних работников с разбивкой по полу, 2010 г.

ВЫБОРКА А. ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ

Регион	Количество домашних работников	Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)	Доля домашних работников в общем количестве оплачиваемых работников (%)
Развитые страны	3 555 000	0.8	0.9
Восточная Европа и СНГ	595 000	0.3	0.4
Азиатско-Тихоокеанский регион	21 467 000	1.2	3.5
не включая Китай	12 077 000	1.2	4.7
Страны Латинской Америки и Карибского бассейна	19 593 000	7.6	11.9
Африка	5 236 000	1.4	4.9
Ближний Восток	2 107 000	5.6	8.0
Всего	52 553 000	1.7	3.6

ВЫБОРКА Б. ЖЕНЩИНЫ

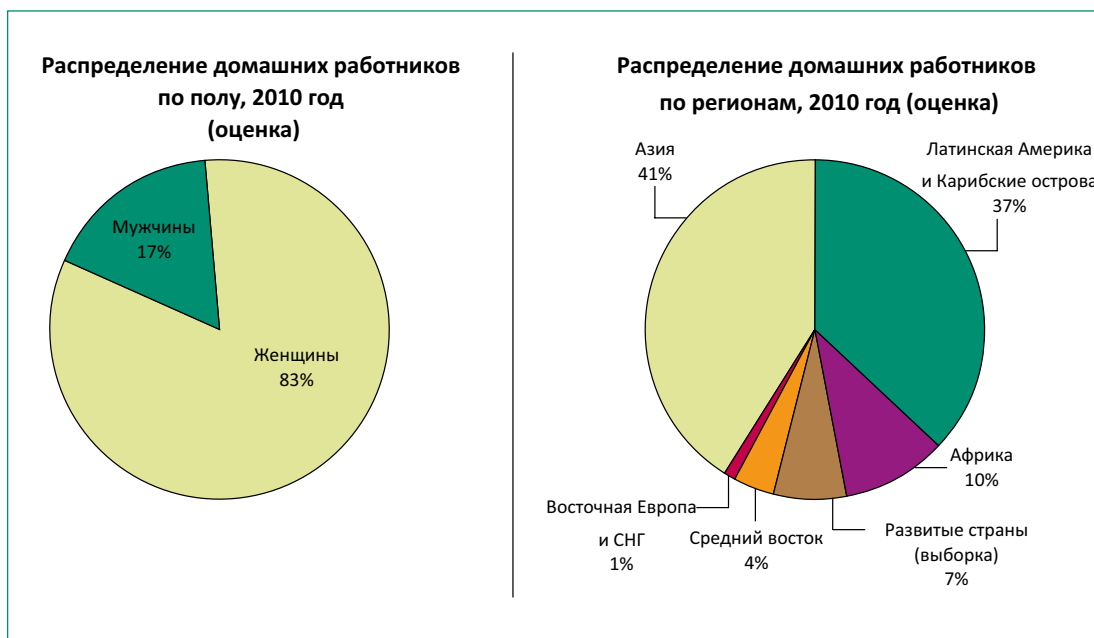
Регион	Количество домашних работников-женщин	Доля домашних работников-женщин в общем количестве занятых женщин (%)	Доля домашних работников-женщин в общем количестве оплачиваемых работников-женщин (%)
Развитые страны	2 597 000	1.3	1.4
Восточная Европа и СНГ	396 000	0.4	0.5
Азиатско-Тихоокеанский регион	17 464 000	2.5	7.8
не включая Китай	9 013 000	2.6	11.8
Страны Латинской Америки и Карибского бассейна	18 005 000	17.4	26.6
Африка	3 835 000	2.5	13.6
Ближний Восток	1 329 000	20.5	31.8
Всего	43 628 000	3.5	7.5

ВЫБОРКА В. МУЖЧИНЫ

Регион	Количество домашних работников-мужчин	Доля домашних работников-мужчин в общем количестве занятых мужчин (%)	Доля домашних работников-мужчин в общем количестве оплачиваемых работников-мужчин (%)
Развитые страны	958 000	0.4	0.5
Восточная Европа и СНГ	199 000	0.2	0.2
Азиатско-Тихоокеанский регион	4 003 000	0.4	1.0
не включая Китай	3 064 000	0.5	1.7
Страны Латинской Америки и Карибского бассейна	1 588 000	1.0	1.6
Африка	1 400 000	0.6	1.8
Ближний Восток	778 000	2.5	3.5
Всего	8 925 000	0.5	1.0

Примечание: подробная информация по методологии получения общемировых и региональных оценок изложена в Приложении I, по статистическим данным из национальных источников – в Приложении II. Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

Диаграмма 3.1 Распределение домашних работников по полу и регионам, 2010 г.



Примечание: подробная информация по методологии получения общемировых и региональных оценок изложена в Приложении I, по статистическим данным из национальных источников – в Приложении II.
Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

от примерно 63 процентов на Ближнем Востоке до 92 процентов в Латинской Америке и странах Карибского бассейна. Таким образом, домашняя работа является существенным источником оплачиваемых рабочих мест для женщин, которые часто сталкиваются с большими препятствиями, чем мужчины, при поиске оплачиваемой работы. На глобальном уровне каждая тринадцатая женщина (или 7,5 процента), имеющая оплачиваемую работу, является домашним работником, в Латинской Америке и странах Карибского бассейна это каждая четвертая женщина (26,6 процента), а на Ближнем Востоке – почти каждая третья (31,8 процента). Тем не менее, хотя для женщин стать домашним работником – это возможность выйти на рынок труда, у домашней работы есть недостатки, такие как тяжелые условия труда и недостаточная правовая защита работников. Эти факторы отражаются главным образом на положении женщин и способствуют усилению гендерного неравенства при доступе к достойному труду (см. Главы 4-7). Улучшение условий труда домашних работников, таким образом, внесет существенный вклад в обеспечение гендерного равенства на рынке труда.

Кроме гендерного аспекта, вопрос положения домашних работников тесно связан с проблемами международной миграции. Домашние работники ищут работу не только в своих странах, но и нередко переезжают в другие страны в поисках более привлекательных условий. В этих случаях часто в качестве посредников выступают агентства по трудоустройству. В разных регионах миграция развивается по-своему. Например, в Латинской Америке и странах Карибского бассейна домашние работники, как правило, перемещаются в рамках региона, в основном из бедных в более богатые страны, а также в США и Европу (в частности, в Испанию). В Азии уровень миграции между странами

Вставка 3.1 Оценка численности детей-домашних работников*

В соответствии с международным правом «ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста» (см. Конвенцию ООН о правах ребенка, принятую в 1989 г.). Примерные оценки, представленные здесь, которые касаются лиц старше минимального возраста приема на работу (как правило, 15 лет), таким образом, включают некоторых домашних работников, которые технически все еще являются детьми. По международным нормам их наем на работу разрешен в случае, если работа не является опасной, т.е. она не может нанести вред их здоровью, безопасности или нравственности (конвенции МОТ № 138 и № 182). В случаях, когда в стране домашний труд признается опасным, минимальный возраст должен быть установлен на уровне не менее 18 лет, а детский труд в качестве домашних работников должен быть запрещен.¹

Кроме детей в возрасте 15-17 лет среди домашних работников есть много детей младше 15 лет. Чтобы оценить масштабы того, насколько дети вовлечены в домашнюю работу, Программой статистической информации и мониторинга по детскому труду МОТ (SIMPOC) были подготовлены новые статистические данные по глобальным масштабам детского труда, опубликованные в 2010 году (Diallo et al., 2010). Согласно международным стандартам,² целевая группа для измерения масштабов детского труда – это «все лица в возрасте от 5 до 17 лет». В этом контексте термин «дети-домашние работники» относится к тем детям в возрасте 5-17 лет, которых нанимают для выполнения домашних работ в домохозяйстве третьего лица или работодателя (оплачиваемый или неоплачиваемый труд). Следовательно, такой труд считается видом экономической деятельности или разновидностью детского труда.

Руководствуясь этим определением, SIMPOC использовала подход на основе вида деятельности (см. вставку 2.1)³ для того, чтобы определить количество детей-домашних работников. Результаты продемонстрировали,⁴ что не менее 15,5 миллионов детей с 5 до 17 лет являлись домашними работниками в 2008 г. (таблица 3.2).

Таблица 3.2 Оценка численности детей, занятых домашним трудом, с разбивкой по возрасту и полу, 2008 г.

Возрастная группа и пол	Количество детей, занятых домашним трудом	Количество работающих детей	Доля детей, занятых домашним трудом, в общем количестве работающих детей (%)
5–11 лет	3 514 000	91 024 000	3.9
Мальчики	1 430 000	49 490 000	2.9
Девочки	2 084 000	41 534 000	5.0
12–14 лет	3 880 000	85 428 000	4.5
Мальчики	1 069 000	49 679 000	2.2
Девочки	2 811 000	35 749 000	7.9
15–17 лет	8 131 000	129 217 000	6.3
Мальчики	1 694 000	76 608 000	2.2
Девочки	6 436 000	52 609 000	12.2
Всего 5–17 лет	15 525 000	305 669 000	5.1
Мальчики	4 193 000	175 777 000	2.4
Девочки	11 331 000	129 892 000	8.7

Источник: Программа МОТ по статистике и мониторингу детского труда (IPEC/SIMPOC).

Это составляет почти 5 процентов детей, занимающихся экономической деятельностью в данной возрастной группе. Если лишь немногим больше половины из них относятся к возрастной группе 15-17 лет, число детей в возрасте от 5 до 14 лет, по оценкам, составляет 7,4 миллиона (не в табулированном виде). Это более 4 процентов от общего числа работающих детей в этой возрастной группе.

Неудивительно, что количество девочек среди домашних работников намного превышает количество мальчиков, а значит, что их возможности получить образование и избежать нищеты, ограничены. Что касается детей в возрасте от 5 до 14 лет, если 2,6 процента работающих мальчиков занимаются домашним трудом, этот коэффициент для девочек более чем в два раза выше (6,3 процента). В абсолютном выражении в возрасте от 5 до 14 лет 2,5 миллиона мальчиков и 4,9 миллиона девочек выполняли домашнюю работу. Эта тенденция усиливается в возрастных группах от 15 до 17 лет, где 12,2 процента занятых среди девочек являются домашними работниками, и лишь 2,2 процента мальчиков.

* Материалы подготовлены Программой МОТ по статистике и мониторингу детского труда (SIMPOC), статистического подразделения Международной программы МОТ по искоренению детского труда (IPEC).

1 Кроме Конвенции ООН о правах ребенка см. Конвенцию МОТ о минимальном возрасте приема на работу 1973 (№ 138) и Конвенцию по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 (№ 182), которые требуют, чтобы страны установили минимальный возраст для приема на работу и приняли меры по искоренению наихудших форм детского труда.

2 См. Резолюцию по статистике в области детского труда, принятую на 18-ой сессии ICLS в 2008 г. www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112458/lang-en/index.htm.

3 В связи с ограниченным набором данных ISCO с точностью до четырех знаков эти результаты основаны на кодах ISCO-88 512, 513 и 913, которые в основном распространяются на виды домашних работ, выполняемых детьми в или для домохозяйств. Оценки SIMPOC основаны на предыдущей версии классификации, так как фактически все доступные выборки данных были основаны на ISCO-88, а не ISCO-08.

4 Имеющиеся данные обследований домашних хозяйств, как правило, предполагают консервативную оценку численности детей в возрасте от 5 до 17 лет, которые заняты домашним трудом, т.к. они не имеют более точных данных о природе детского труда. В отдельном техническом докладе, посвященном методологии оценки и ключевым данным, представлены более подробные результаты (см. www.ilo.org/childlabour). Более того, следует помнить, что основной целью исследований 2008 года было проведение оценки масштабов детского труда в секторе домашней работы. Оценка численности домашних работников – детей будет полностью включена в новые глобальные оценки детского труда, которые будут опубликованы в 2013 г. Таким образом, эта оценка позволит обновить глобальные данные по детскому труду в целом и обеспечит новые данные в сфере домашнего труда детей в 2012 г.

региона также довольно высок. Например, из Индонезии, Лаоса и Камбоджи в более развитую Малайзию. В Тайланд приезжает много домашних работников из Мьянмы, которые заняли традиционное место внутренних мигрантов из северных провинций страны (см. Panam et al., 2004). Кроме того, в поисках работы многие домашние работники уезжают из своих регионов, особенно на Ближний Восток и в развитые страны Европы и Северной Америки. Во многих развитых странах мигранты составляют большую часть занятых в секторе низкоквалифицированного труда, в том числе низкоквалифицированной домашней работы, так как им особенно трудно найти работу.

Интересно, что исторически международные мигранты составляли подавляющее большинство домашних работников. Основываясь на данных переписи США конца XIX столетия, Рубиноу отмечал (1906, стр. 508), что “[так] как большинство возможностей трудоустройства закрыты для женщин-иностранок (даже англоговорящих), почти каждая вторая женщина вынуждена стать прислугой». В то время наибольшее число домашних работников в США приезжали из Ирландии (195 000), Германии (161 000) и Швеции (45 800). Работодатели часто предпочитали нанимать вновь прибывших, так как

они не возражали «против ненормированных рабочих часов, возможно, более низкой заработной платы, большого объема работы и в целом более выгодных для работодателя условий» (ibid.). Ситуация остается такой же по сей день, в частности, для нелегальных мигрантов, которые особенно рискуют, так как их сомнительный правовой статус (например, они приезжают по туристической визе или у них истекло разрешение на работу) часто приводит к крайне неформальным отношениям с нанимателем. В результате они становятся зависимыми от своего работодателя (см. Gallotti, 2009, стр. 31). Из-за пробелов в данных невозможно привести достоверную оценку доли мигрантов среди домашних работников, но, как показывают примеры в этой главе, она может быть значительной. Кроме того, отсутствуют данные о количестве городских и сельских жителей, а также других категорий внутренних мигрантов.

Более двух третей от общего числа домашних работников сосредоточены в двух регионах: Азиатско-Тихоокеанском, который является крупнейшим работодателем для домашних работников с долей в размере 41 процента от глобального количества занятых, и в странах Латинской Америки и Карибского бассейна (37 процентов). На долю Африки приходится 10 процентов от общего числа домашних работников, а примерно 7 процентов домашних работников трудятся в развитых странах (для целей настоящего доклада эта группа не включает страны ЕС в Восточной Европе; см. Приложение I с подробным описанием региональных групп). Несмотря на то, что использование домашних работников распространено на Ближнем Востоке, из-за географически довольно небольшого размера региона они составляют лишь 4 процента от общего числа домашних работников в мире. В странах Восточной Европы и СНГ, напротив, несмотря на масштабы региона, работает только 1 процент от глобального количества домашних работников.

Тенденции с 1995 по 2010 гг.

Сектор домашнего труда значительно вырос за последние 15 лет. С 1995 по 2010 гг. количество домашних работников увеличилось с примерно 33,2 до 52,6 миллионов. Рост составил более чем 19 миллионов человек (см. таблицу 3.3; см. подробную информацию о методологии оценки в Приложении I). Эта тенденция была особенно заметна в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где число домашних работников увеличилось примерно на 9 миллионов. На региональный показатель повлиял существенный рост количества домашних работников в Мексике и Бразилии, крупнейших странах региона. Аргентина и ряд других стран продемонстрировали более умеренный рост. В Азиатско-Тихоокеанском регионе также зарегистрировано значительное увеличение числа домашних работников – с 13,8 до 21,5 миллионов человек.

Тенденция роста отражает не только увеличение населения и занятости за этот период, но и рост доли домашних работников в общей численности занятых. В этом контексте вновь выделяются страны Латинской Америки и Карибского бассейна с увеличением с 5,7 до 7,6 процента, при этом на Ближнем Востоке и в Азиатско-Тихоокеанском регионе также зарегистрирован небольшой рост сектора домашнего труда. Во всем мире доля домашних работников в общей численности занятых выросла с 1,5 до 1,7 процента. Это отражает изменения в регионах, а также сдвиг в глобальной занятости от развитых стран и Восточной Европы к развивающимся странам. Так как последние имеют

Таблица 3.3 Глобальные и региональные оценки численности домашних работников в 1995 и 2010 гг., с разбивкой по полу

ВЫБОРКА А. ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ

	Количество домашних работников		Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)	
	1995	2010	1995	2010
Развитые страны	3 245 000	3 555 000	0.8	0.8
Восточная Европа и СНГ	477 000	595 000	0.2	0.3
Азиатско-Тихоокеанский регион	13 826 000	21 467 000	1.0	1.2
не включая Китай	7 116 000	12 077 000	1.0	1.2
Латинская Америка и Карибский регион	10 402 000	19 593 000	5.7	7.6
Африка	4 178 000	5 236 000	1.7	1.4
Ближний Восток	1 101 000	2 107 000	5.0	5.6
Всего	33 229 000	52 553 000	1.5	1.7

ВЫБОРКА Б. ЖЕНЩИНЫ

	Количество домашних работников-женщин		Доля домашних работников-женщин в общем количестве занятых женщин (%)	
	1995	2010	1995	2010
Развитые страны	2 868 000	2 597 000	1.7	1.3
Восточная Европа и СНГ	289 000	396 000	0.3	0.4
Азиатско-Тихоокеанский регион	12 194 000	17 464 000	2.3	2.5
не включая Китай	5 305 000	9 013 000	2.3	2.6
Латинская Америка и Карибский регион	9 623 000	18 005 000	14.6	17.4
Африка	3 121 000	3 835 000	3.3	2.5
Ближний Восток	745 000	1 329 000	22.6	20.5
Всего	28 840 000	43 628 000	3.4	3.5

ВЫБОРКА В. МУЖЧИНЫ

	Количество домашних работников-мужчин		Доля домашних работников-мужчин в общем количестве занятых мужчин (%)	
	1995	2010	1995	2010
Развитые страны	377 000	958 000	0.2	0.4
Восточная Европа и СНГ	188 000	199 000	0.2	0.2
Азиатско-Тихоокеанский регион	2 172 000	4 003 000	0.4	0.4
не включая Китай	1 811 000	3 064 000	0.4	0.5
Латинская Америка и Карибский регион	779 000	1 588 000	0.7	1.0
Африка	1 057 000	1 400 000	0.7	0.6
Ближний Восток	356 000	778 000	1.9	2.5
Всего	5 961 000	8 925 000	0.4	0.5

Примечание: Подробная информация по методологии получения общемировых и региональных оценок изложена в Приложении I, по статистическим данным из национальных источников – в Приложении II.

Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

более высокую долю домашних работников в общей численности занятых, этот эффект сложения увеличивает глобальное значение домашней работы. Далее в этой главе представлена более подробная информация о тенденциях в шести географических регионах с примерами по странам.

Страны Латинской Америки и Карибского бассейна

В странах Латинской Америки и Карибского бассейна произошел особенно быстрый рост сектора домашнего труда, с увеличением числа домашних работников с 10,4 до 19,6 миллионов в период с 1995 по 2010 гг. Ряд факторов позволяют объективно объяснить эту тенденцию. В тех обществах, где есть необходимость в поддержке стареющего населения, а также при отсутствии политики по сочетанию работы и семьи, выше спрос на домашних работников. Особое значение для стран Латинской Америки и Карибского бассейна имеет рост участия женщин в рынке труда с 43,2 до 52,8 процента в период с 1995 по 2010 гг.²⁴ Так как некоторые виды домашних обязанностей по уходу выполняют преимущественно женщины, потребности домохозяйств в дополнительной помощи соответственно выросли. Кроме того, страны Латинской Америки и Карибского бассейна – это регион с чрезвычайно высоким уровнем неравенства доходов (ПРООН, 2010). Домашние хозяйства с высоким уровнем доходов располагают ресурсами для того, чтобы нанимать домашних работников, в то время как работники, находящиеся на нижней границе распределения, готовы работать в качестве домашней прислуги, даже при низком уровне оплаты труда и социальной защиты.

Таким образом, домашняя работа является важным источником занятости в регионе: на долю этого сектора приходится более 7,5 процентов от общего числа занятых и 11,9 процента оплачиваемых работников – больше, чем в любом другом регионе. Исторически сложилось так, что работа по дому позволяла женщинам в Латинской Америке получить доступ на рынок труда, что особенно важно для женщин с более низким уровнем образования (Valenzuela and Mora, 2009). Как указано выше, более четверти (26,6 процента) всех занятых на оплачиваемой работе женщин являются домашней прислугой. В этом секторе занято около 18 миллионов женщин во всех странах Латинской Америки и Карибского бассейна – это количество сравнимо с общим числом женщин трудоспособного возраста в Гватемале, Эквадоре и Перу.²⁵

Другой особенностью сектора домашней работы в странах Латинской Америки и Карибского бассейна является увеличение трудовой миграции домашних работников. Домашние работники часто переезжают в соседние страны; женщины из Боливии и Парагвая, например, ищут работу в Аргентине, а женщины из Никарагуа и Сальвадора мигрируют в Коста-Рику. Так, домашних работников из Перу становится все больше в Сантьяго-де-Чили, где они работают в домашних хозяйствах с проживанием, заняв места внутренних мигрантов из сельских районов южного Чили, которые выполняли

²⁴ Экономическая комиссия по Латинской Америке: *Statistical Yearbook for Latin American and the Caribbean 2010* (Santiago, 2010).

²⁵ См. ООН: *World Population Prospects: The 2010 Revision*. Для целей настоящего доклада трудоспособными считаются все женщины в возрасте с 15 до 64 лет.

эту работу раньше (Staab and Hill Maher, 2006; Stefoni, 2009). Эти перемещения можно объяснить различием в доходах между странами, а также экономическим кризисом и высоким уровнем безработицы в странах происхождения мигрантов (Rodgers, 2009).

В этом регионе сектор домашнего труда особенно развит в странах Южного конуса – Аргентине, Бразилии, Чили, Парагвае и Уругвае. На сегодня крупнейшим работодателем является Бразилия, где зарегистрирован устойчивый рост этого сектора с 5,1 до 7,2 миллионов домашних работников в период с 1995 по 2009 гг. (последний год, за который имеются данные).²⁶ Данные демонстрируют, что – как и в остальной части региона – большинство домашних работников составляют женщины (93 процента). В дополнение к гендерному аспекту вероятность быть домашним работником значительно отличается между женщинами, которые классифицируются как «чернокожие» и «не чернокожие» в Национальном обследовании домашних хозяйств (Pesquisa Nacional de Amostrа por Domicilios, PNAD): 21,7 процента всех занятых чернокожих женщин работают в качестве домашней прислуги, этот показатель среди не чернокожих женщин составляет 13,0 процента.²⁷

С 1,9 миллиона домашних работников по состоянию на 2008 год Мексика занимает второе место в регионе по численности работников, занятых в частных домашних хозяйствах. Как и в Бразилии, здесь женщины составляют более 90 процентов от общего числа домашних работников, снова подтверждая преобладание женщин в этом секторе. В период с начала 1990-х по 2008 гг. (последний год, за который имеются данные) количество домашних работников в стране почти удвоилось, а доля женщин оставалась достаточно стабильной, превышая 90 процентов.²⁸ Домашними работниками в Мексике в основном являются местные жители (часто представители коренного населения), значительное число мексиканских женщин работают в качестве домашней прислуги за рубежом, прежде всего в США.

В странах Карибского бассейна общее количество домашних работников не столь велико, как в Латинской Америке, из-за небольшой численности населения этих стран. Тем не менее, распространенность домашней работы достаточно высока. Например, на Багамских и на Каймановых островах домашние работники составляют 5,9 и 9,1 процента от общего числа занятых, соответственно. Относительные доли мужчин и женщин среди домашних работников в странах Карибского бассейна аналогичны показателям Латинской Америки. Например, 90 процентов из 194 600 домашних работников в Доминиканской Республике составляют женщины, а в Арубе доля женщин достигает 94 процентов. Региональные оценки численности домашних работников по странам Латинской Америки и Карибского бассейна, представленные в настоящем докладе, почти полностью соответствуют статистическим данным, ранее опубликованным в *Panorama Laboral* МОТ (МОТ, 2010с: Приложение, таблица 6). В этой публикации представлены данные за 2009 год (а не 2010 г.), согласно которым домашние работники составили 7,8

²⁶ Данные национального обследования домохозяйств Бразилии 1995 и 2009 гг. (Pesquisa Nacional de Amostrа por Domicilios). Доступно для загрузки на сайте: <http://www.ibge.gov.br>.

²⁷ По классификации PNAD группа «не чернокожие» включает четыре категории: белые, желтые (вкл. лиц азиатского происхождения), коричневые (вкл. лиц, относящих себя к *mulata*, *cabocla*, *cafuzo*, *tameluca* или *mestica*) и коренное население.

²⁸ Данные из LABORSTA; <http://laborsta.ilo.org>.

процента от общего числа занятых (по сравнению с оценкой 7,6 процента в таблице 3.1). С разбивкой по полу это 16,8 и 0,8 процента занятых женщин и мужчин, соответственно (по сравнению с 17,4 и 1,0 процента в таблице 3.1). Однако в последнем докладе WIEGO Виктор Токман указывает гораздо более низкую оценку: по данным этого источника, домашняя работа составила лишь 5,5 процента общей городской занятости в 2008 г. (см. Tokman, 2010, стр. 1 и след.). Несоответствие возрастает при сравнении абсолютных показателей: Токман указывает цифру 7,6 миллионов домашних работников в странах Латинской Америки, настоящая публикация – 19,6 миллионов. Такой существенный разрыв связан с разницей в охвате и методологических подходах. Если в докладе представлено общее число занятых в 31 стране Латинской Америки и Карибского бассейна,²⁹ то Токман рассматривает только городские районы в 18 странах Латинской Америки. С точки зрения методологии последние оценки в значительной степени основаны на отраслевом подходе (Раздел 95 «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками», МСОК ред. 3.1), а данные первого источника основаны на сочетании подхода на основе вида деятельности (МСОК) и статуса в занятости (МКСЗ).³⁰

Азиатско-Тихоокеанский регион

В Азиатско-Тихоокеанском регионе примерно 21,5 миллиона человек работают в частных домохозяйствах. Это регион с наибольшим количеством домашних работников в мире. С 1995 года количество домашних работников значительно выросло – с 13,8 миллионов человек. Как и в других регионах, в этом секторе преобладают женщины: не менее четырех из пяти домашних работников – женщины (81,4 процентов). В секторе домашнего труда занято более 3 процентов всех наемных работников в регионе и около 7,8 процентов от общего числа женщин, имеющих оплачиваемую работу. Более того, сектор домашних услуг стал одним из важнейших источников рабочих мест для женщин региона за пределами их родных стран. На фоне растущего спроса на домашних работников на Ближнем Востоке, в Европе и новых индустриальных странах Азии доля женщин среди внешних трудовых мигрантов из стран Азиатско-Тихоокеанского региона за последние годы увеличилась. В результате развития этой тенденции произошла «гендеризация» миграционных потоков, когда мужчины мигрируют в поисках работы в строительном секторе, а женщины – в секторе домашнего труда. (МОТ, 2009; см. также Chin, 2003).

Филиппины, Шри-Ланка и Индонезия – основные страны-поставщики женщин трудящихся мигрантов. Со временем доля трудящихся мигрантов из региона возросла. По оценкам, она составляет от 60 до 80 процентов во всех трех странах (МОТ, 2006а;

²⁹ Методология, использованная для глобальной и региональной оценки, сочетает национальные данные о доле домашних работников в общей занятости с данными по занятости из модели МОТ «Тенденции глобальной занятости» (GET) для расчета оценок по странам, которые соответствуют глобальным оценкам уровня занятости МОТ (см. Приложение I). В случае, когда данные из национальных источников имеются только по городским районам (на долю которых во многих странах приходится основной объем занятости), оценка по сельским районам основана на допущении, что доля домашних работников в сельских районах сравнима с долей в городских.

³⁰ По некоторым странам Латинской Америки (Гондурас и Парагвай), где нет доступных данных по отраслям, мы выявляли домашних работников с помощью классификации по статусу в занятости. Этот подход может быть использован только в Латинской Америке, где многие страны адаптировали Международную классификацию статуса в занятости (МКСЗ-93), разделив домашних работников и другие категории наемных работников.

Asis, 2005). Большинство женщин, которые покидают Индонезию в поисках работы, работают в домашних хозяйствах в Саудовской Аравии, Малайзии, меньше – в Сингапуре.³¹ Основные страны назначения для домашних работниц из Филиппин – Гонконг (Китай) и страны Персидского залива, такие как Кувейт, Саудовская Аравия, Катар и Объединенные Арабские Эмираты.³² По официальным данным, более 96 500 домашних работников из Филиппин выехали на работу в другие страны только за 2010 год. Поток домашних работников с Филиппин увеличился с примерно 63 000 в 1995 году, а женщины составляют его основную часть.³³

На территории Филиппин и Индонезии трудится значительное число домашних работников. По данным обследования рабочей силы, проведенного Национальной службой статистики в 2010 году, на Филиппинах их количество составило 1,9 миллионов человек (по состоянию на 2001 г. – 1,2 млн). Оплачиваемую домашнюю работу, как правило, выполняют женщины, которые составляют почти 12 процентов от общего числа занятых женщин по данным за этот год. Следует отметить, что демографические характеристики домашних работников, которые работают на Филиппинах, и тех, которые мигрируют за границу, значительно различаются. В целом, местные работники моложе, из более бедных районов, имеют более низкий уровень образования и меньше опыта работы, чем те, которые уезжают в другие страны. Кроме того, домашние работники-мигранты с Филиппин, как правило, лучше образованны, владеют английским языком, пользуются более существенной поддержкой страны-отправителя, чем трудящиеся мигранты из других стран, и поэтому их заработная плата может быть несколько выше (Sayres, 2007; MOT, 2004a; Sabban, 2002). По данным национального обследования рабочей силы за 2010 год (SAKERNAS), проведенным Бюро статистики Индонезии (BPS), в стране 2,4 миллиона домашних работников, 1,8 миллиона из которых составляют женщины. Это значит, что в 2010 году 4,4 процента всех занятых женщин работали в сфере домашнего труда. Сектор домашнего труда фактически является одним из крупнейших источников рабочих мест для женщин из сельских районов с низким уровнем образования (MOT, 2010d).

Еще два крупнейших работодателя в регионе – Таиланд и Малайзия. В каждой из этих стран трудится примерно четверть миллиона домашних работников. Обе страны рассчитывают на трудящихся мигрантов, чтобы удовлетворить растущий спрос на домашние услуги в условиях нехватки домашних работников. В Таиланд значительное количество домашних работников приезжают из соседних стран нелегально. Однако у них есть возможность зарегистрироваться в администрации Службы иностранных работников без полного урегулирования своего статуса (см. Hall, 2011). За один только 2010 год почти 88 000 мигрантов – домашних работников использовали эту возмож-

³¹ Доклад Специального докладчика по вопросам прав мигрантов: миссия в Индонезии, A/HRC/4/24/Add.3 (2007), п. 8.

³² Данные Администрации Филиппин по занятости за рубежом касаются только численности легальных работников-мигрантов. Тем не менее, реальное количество мигрантов-домашних работников из Филиппин, по всей вероятности, выше, так как многие мигранты используют нелегальные каналы. Администрация Филиппин по занятости за рубежом: *OFW Deployment per Country and Skill – New hires, Full Year 2010* (Mandaluyong).

³³ Ibid. и редакция 1995 г.

ность, при чем более 80 процентов из них приехали из Мьянмы.³⁴ В Малайзии немногим более половины из 253 000 домашних работников не являются гражданами этой страны (многие из них приезжают из соседних Индонезии или Филиппин). Начиная с 1970-х гг., с ростом благосостояния в стране, количество иностранных домашних работников резко возросло (см. Chin, 1997). Трудящихся-мигрантов нанимают на работу предприятия в строительстве и производственном секторе, сельском хозяйстве и сфере услуг, но женщины-мигранты в основном трудятся в качестве домашних работников.³⁵

В 2008 году около 37,6 процентов от общего количества занятых женщин мигрантов работали в частных домашних хозяйствах, в сельскохозяйственном секторе – 19,1 процентов и в производстве – 14,8 процентов.³⁶ Значительные потоки мигрантов и сообщения о тяжелых условиях труда домашних работников-мигрантов вызвали обеспокоенность в странах-отправителях (см. Chin, 2003; Amnesty International, 2010), которые попытались решить эти проблемы путем подписания двустороннего меморандума о взаимопонимании (см. Главу 4).

Домашние работники в Китае и Индии – странах с самым большим населением в мире – составляют значительную часть домашних работников в регионе. По данным национального выборочного обследования за 2004/05 гг., количество домашних работников в Индии составило 4,2 миллиона человек, или около 1 процента от общего числа занятых. Однако по неофициальным оценкам их численность достигает 2,5 миллионов, и даже официальные данные на основе обследований, проведенных в 2009/10 гг., демонстрируют несколько противоречивые результаты (см. вставку 2.2). Согласно данным 66-ого национального выборочного обследования, лишь 0,8 процентов от общего числа занятых относятся к Разделу Р «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками» (см. NSSO, 2011, таблица S36). Обследование по вопросам занятости (основанное на меньшем количестве данных выборки), напротив, продемонстрировало, что 2,7 процентов общего числа занятых являлись домашними работниками и были наняты частными домохозяйствами в качестве домашней прислуги, охранников или поваров (Министерство труда и занятости, 2010, стр. 39).

Еще меньше данных доступно по ситуации с домашними работниками в Китае.³⁷ Здесь не публикуются в открытом доступе данные национальных обследований домашних хозяйств или переписи населения с информацией о домашних работниках. Тем не менее, есть несколько источников, которые позволяют примерно оценить их количество. Например, по данным Второй национальной экономической переписи населения, в стране около двух миллионов человек, которые работают в «Сфере домашних и других услуг» (в эту категорию входит домашняя работа). Однако в связи с тем, что выборка была сделана на основе данных зарегистрированных организаций и предпринимате-

³⁴ См. Служба регистрации иностранных работников: *Доклад о регистрации иностранных работников в Таиланде*, 2010 (Бангкок, Департамент занятости, министерство труда, 2011); Служба регистрации иностранных работников, *Ежемесячный статистический доклад по иностранным работникам: декабрь 2010* (Бангкок, Департамент занятости, министерство труда, 2011), таб. 18. Обе публикации только на тайском языке.

³⁵ См. Организация по развитию инвестиций в Малайзии: <http://www.mida.gov.my/env3/index.php?page=employment-of-foreign-workers>.

³⁶ См. по всем данным Департамент статистики (Малайзия), *Доклад по результатам обследования рабочей силы в Малайзии 2008* (Putrajaaya).

³⁷ Макау (Китай) и Гонконг (Китай) включены в оценку как отдельные образования.

лей с лицензией, вероятно, большинство домашних работников не были учтены в этом обследовании.³⁸ Предыдущая перепись населения Китая 2000 года продемонстрировала, что в сфере «социальных услуг» работали примерно 15,1 миллионов человек, или 2,2 процента от общего числа занятых в размере 699 миллионов человек.³⁹ По прежней китайской отраслевой классификации 1994 года к этой категории относятся «услуги на дому» (включая домашнюю работу), а также туризм и гостиничная индустрия.⁴⁰ Таким образом, эта цифра представляет собой максимальное количество. Однако ни один из указанных выше источников не содержит достаточно данных.

Официальные оценки Министерства человеческих ресурсов и социальной защиты Китая (MOHRSS) могут частично заполнить пробел в данных и в целом соответствуют данным источников, указанных выше. Они основаны на исследовании, проведенном в четырех городах (Шэньян, Циндао, Чанша и Чэнду) в 2004 г., которое показало наличие 2 миллионов вакансий для домашних работников в этих городах, половина из которых были открыты. Экстраполируя этот результат на другие городские районы, министерство делает вывод, что этот сектор потенциально может обеспечить до 15 миллионов рабочих мест.⁴¹ Если предположить, что половина из этих рабочих мест являются вакантными, то в 2004 в стране было примерно 7,5 миллиона домашних работников, численность которых, вероятно, с тех пор возросла. Если соотношение домашних работников и общей численности занятых в других странах Азиатско-Тихоокеанского региона применить к показателю общей занятости Китая за 2010 год, мы получим 9,4 миллиона домашних работников, что в целом соответствует оценке министерства. Для целей глобальных и региональных оценок, которые были бы неполными без данных по Китаю, эта цифра была использована в качестве примерной оценки. Чтобы получить более точное представление о количестве домашних работников в Китае, необходимы данные обследований рабочей силы.

Ближний Восток

На Ближнем Востоке, по оценкам, в 2010 году около 2,1 миллиона работников были наняты домашними хозяйствами, что почти в два раза превышает показатель 1,1 миллиона по состоянию на 1995 год. На долю домашних работников приходится 5,6 процентов от общего числа занятых в регионе, но в некоторых странах она намного выше: например, в Бахрейне (12,8 процента в 2009 г.), Объединенных Арабских Эмиратах (12,8 процентов в 2008 г.) и Кувейте (21,9 процентов в 2005 г.). В отличие от других регионов более одной трети домашних работников на Ближнем Востоке составляют мужчины. Особенно много мужчин-домашних работников в Саудовской Аравии (276 600 в 2009 г.),

³⁸ Несмотря на название, Национальное экономическое обследование является выборочным обследованием. См. http://www.stats.gov.cn/english/newsandcomingevents/t20091225_402610168.htm.

³⁹ Национальное бюро статистики: *Женщины и мужчины в Китае: факты и цифры 2004* (Пекин, 2004), таб. 4.7.

⁴⁰ Описание китайской национальной отраслевой классификации, см. Zhao (2004) и другие публикации на сайте Национального бюро статистики.

⁴¹ См. *Доклад по работникам домашнего сектора в Китае, 2003* (включая статистические данные) Министерства человеческих ресурсов и социальной защиты Китая (Пекин, 2003).

где они работают садовниками или водителями (так как женщинам в этой стране запрещено водить автомобиль). Однако в целом низкий уровень занятости женщин означает, что почти треть (31,8 процента) всех занятых на оплачиваемой работе женщин на Ближнем Востоке работают в качестве домашней прислуги.

Данные обследований рабочей силы с информацией о занятости по видам экономической деятельности по странам Ближнего Востока практически недоступны, а имеющиеся материалы охватывают лишь местное население (т.е. без учета трудящихся-мигрантов). Тем не менее, данные из административных источников обеспечивают достаточно полную картину, так как подавляющее большинство домашних работников являются мигрантами и, следовательно, регистрируются в государственных органах (которые осуществляют мониторинг количества мигрантов). Миграция домашних работников из других стран на Ближнем Востоке началась в 1970-х годах на фоне роста благосостояния и уровня жизни населения в результате нефтяного бума в регионе (Moreno-Fontes Chammartin, 2005).⁴² Большинство трудящихся мигрантов приезжают из Азии, в частности из Шри-Ланки, Филиппин, Индонезии и Индии (Shah, 2008). Как уже отмечалось выше, домашние работники-мигранты из Филиппин, как правило, имеют относительно более высокий уровень образования и хорошее знание английского языка, что объясняет высокий спрос на таких работников, особенно со стороны семей элиты в Объединенных Арабских Эмиратах (Sabban, 2002). На Ближний Восток в поисках работы также приезжают женщины из африканских стран, но их существенно меньше. В 2008-2009 гг. основными странами назначения для домашних работников-мигрантов из Эфиопии были Саудовская Аравия и Кувейт (Fernandez, 2010).

Практика найма домашней прислуги широко распространена в ряде стран Ближнего Востока и часто является символом социального статуса. Например, в Кувейте, где домашние работники считаются привычной частью домашнего хозяйства (Ahmad, 2010), по данным переписи населения в 2005 году в качестве домашней прислуги трудились 246 100 мужчин и женщин. В период с 1995 по 2005 гг. их число стремительно увеличилось (на 66 процентов), а доля домашних работников в общем количестве занятых за этот период возросла с 19,9 до 21,9 процента.⁴³

В абсолютном выражении, Саудовская Аравия является одним из крупнейших работодателей в этом секторе. По состоянию на 2009 год, примерно 784 500 лиц в стране занимались домашним трудом (две трети из которых составляли женщины). Как и в соседних странах, количество домашних работников резко возросло (более чем на 40 процентов) с начала десятилетия.⁴⁴ На долю оплачиваемой домашней работы сейчас приходится почти половина (47,1 процента) от общего числа занятых среди женщин. Такая высокая доля отчасти объясняется низким соотношением занятости женщин в общей численности населения в Саудовской Аравии: по оценкам МОТ, в 2009 только 18,1 процента всех женщин в возрасте старше 15 лет работали (показатель среди мужчин

⁴² Еще один фактор, повлиявший на рост спроса на домашних работников, это увеличение количества работающих женщин (Moreno-Fontes Chammartin, 2005). См. ООН (2006), Sabban (2002) and Ahmad (2010).

⁴³ Министерство планирования Кувейта: *2001 Annual Statistical Abstract* (Кувейт, нет даты).

⁴⁴ Центральный департамент статистики и информации Королевства Саудовская Аравия: *Manpower Research Bulletin 2009* (Эр-Рияд, 2009).

составил 75,6 процента).⁴⁵ Как и в большинстве стран, образовательный уровень домашних работников в Королевстве низкий: в 2009 году в стране было лишь 83 700 домашних работников со средним образованием или выше (или 10,7 процента от общего числа), в то время как 203 000 (25,9 процента от общего числа) окончили только начальную школу, 301 000 (или 38,4 процента) не получили никакого формального образования.⁴⁶

Домашние работники широко распространены в других странах региона. К 2008 году они составляли 12,8 процента от общего числа занятых в Бахрейне и Объединенных Арабских Эмиратах. Доля домашних работников среди занятых женщин достигает 42,2 процента в Бахрейне и 42,4 процента в Объединенных Арабских Эмиратах. По одной из оценок, в каждом домашнем хозяйстве в Объединенных Арабских Эмиратах, в среднем, есть три домашних работника (Sabban, 2002).

Африка

Африка является третьим по величине – после Азии и Латинской Америки – работодателем домашней прислуги. В этом регионе насчитывается примерно 5,2 млн. домашних работников, 3,8 миллиона из которых составляют женщины, и 1,4 миллиона – мужчины. По сравнению с оценкой в 4,2 млн. за 1995 год это незначительное увеличение. Тем не менее, обе цифры следует рассматривать с некоторой осторожностью, так как по многим африканским странам отсутствуют в достаточной степени дезагрегированные данные по занятости. Статистическая база данных, созданная для целей глобальной и региональной оценки, не располагает полной информацией по странам Африки. Она охватывает только 20 стран, на которые приходится 62 процента от общего числа занятых в регионе. По имеющимся данным, домашние работники составляют не менее 4,9 процентов от общего числа занятых, а женщины, работающие в домохозяйствах, составляют 13,6 процентов от общего числа женщин - наемных работников в регионе. В южной Африке, в частности в Ботсване, Лесото, Намибии, ЮАР и Зимбабве, домашняя прислуга распространена больше, чем в других частях континента (см. Приложение II). К причинам такой ситуации, вероятнее всего, можно отнести существенное неравенство в доходах и широкое использование домашних работников в колониальный период (см. также Fish, 2005, Южная Африка во времена апартеида).

Южная Африка является страной с наибольшим количеством домашних работников в регионе. В 2010 году 1,1 миллионов домашних работников работали в частных домашних хозяйствах, большинство из них – в провинции Гаутенг (где расположены города Йоханнесбург и Претория) и провинции КваЗулу-Натал (г. Дурбан).⁴⁷ Более чем три четверти всех домашних работников в Южной Африке женщины: этот сектор был

⁴⁵ См. МОТ KILM, таб. 2а, *Соотношение количества занятых и численности населения (оценки МОТ с разбивкой по полу и возрасту)*, на сайте www.ilo.org/kilm.

⁴⁶ Из последней группы 247 000 имели базовые навыки грамотности, а 54 400 были классифицированы как «неграмотные» (см. see Центральный департамент статистики и информации Королевства Саудовская Аравия, *Обследование рабочей силы 2009 (Manpower Research Bulletin 2009)*, таб. 53).

⁴⁷ Гаутенг – наиболее населенная провинция ЮАР (22,4 процента общего населения страны) и КваЗулу-Натал занимает второе место по численности населения (21,3 процента общего населения страны). См. Statistics South Africa: *Mid-year population estimates 2010* (Претория, 2010).

третьим по величине работодателем в стране для женщин в 2010 году. В домохозяйствах работают около 15,5 процента от общего числа занятых женщин. Расовый состав домашних работников неравномерный: подавляющее большинство из них относят к «африканцам/черным» (91 процент), а остальных – к «цветным» (9 процентов).⁴⁸ Что касается работодателей, то среди них есть представители всех рас (Lund and Budlender, 2009).⁴⁹ С 2000 по 2010 гг. общее число домашних работников достигло 1,3 миллионов человек. Незначительное снижение за последние два года, вероятно, стало следствием глобального экономического кризиса.⁵⁰ На протяжении предыдущих лет спрос со стороны работодателей оставался стабильным, а опасения по поводу того, что введение минимальной заработной платы для домашних работников в 2002 году приведет к снижению занятости в этом секторе, оказались необоснованными (см. Hertz, 2005; Dinkelman and Ranchhod, 2012).

Этот сектор имеет большое значение в других странах юга Африки с общей колониальной историей (во времена, когда домашние работники были широко распространены в домах белых поселенцев). В Намибии в этом секторе было занято 10,9 процента от общего числа наемных работников в 2008 году (36 000 домашних работников), в Лесото 4,3 процента в 1999 году (26 400 домашних работников) и 2,3 процента в Зимбабве в 2004 году (120 500 домашних работников). Ботсвана является одним из самых мелких работодателей в регионе: здесь насчитывается 25 200 домашних работников. Тем не менее, доля домашних работников в общей занятости является значительной – около 4,7 процента занятых работали в этом секторе в 2006 году. Около 71,4 процента всех домашних работников составляют женщины, а их уровень образования выше, чем у домашних работников-мужчин. Примерно три четверти (73 процента) женщин имели начальное или неполное среднее образование, а среди мужчин такое же образование имели только 43 процента.⁵¹

Еще один крупный работодатель для домашних работников в регионе – Эфиопия. По состоянию на 2005 год, в этой стране около 248 600 лиц были заняты в этом секторе. Среди работников преобладают женщины – их доля составляет 91 процент, а 1,5 процента занятости среди женщин приходится на домашнюю работу. Домашние работники в Эфиопии в основном распространены в городах, где работает 81 процент из них.⁵² Этот сектор в стране является четвертым по величине работодателем для женщин: 11,3 процента всех занятых в городах составляют женщины, работающие в качестве домаш-

⁴⁸ Классификация Statistics South Africa по расам включает 4 категории: африканцы/черные, цветные, белые и индийцы/азиаты. Источник: Quarterly Labour Force Survey, 2nd Quarter 2010, данные на сайте <http://www.statssa.gov.za>.

⁴⁹ Исторически работодателями в ЮАР были только белые, богатые индийские или богатые цветные семьи (Lund and Budlender, 2009). Возможность нанять домашнего работника с проживанием на полный рабочий день по-прежнему является показателем социального класса; это сохранение модели, которая была установлена при апартеиде, где такая привилегия была в основном закреплена за «белой госпожой» (Fish, 2005, p. 172ff.; см. также Ally, 2009).

⁵⁰ Данные соответствуют среднему квартальному показателю Ежеквартального обследования рабочей силы ЮАР. Загружено с сайта www.statssa.gov.za.

⁵¹ См. Центральная служба статистики Ботсваны: *2005/06 Labour Force Report* (Gaborone, 2008).

⁵² Центральное агентство по статистике Эфиопии: *Report on the 2005 national labour force survey* (Addis Ababa, 2006).

ней прислуги. Количество домашних работников увеличилось в период с 1999 по 2005 год: в 1999 году их насчитывалось 200 000.⁵³

В Нигерии, напротив, в 2007 году около 125 000 из примерно 200 000 домашних работников в стране работали в сельской местности. Необычно то, что около половины занятых в этом секторе составляли мужчины.⁵⁴ Доля сектора в общем объеме занятости не превышает 0,5 процента, поэтому он играет незначительную роль в создании рабочих мест. Другие страны Западной Африки также демонстрируют относительно низкое распространение домашних работников: по данным официальной статистики, на долю этого сектора приходилось менее 1 процента от общего числа занятых в Буркина-Фасо, Гане, Гвинее, Либерии и Сьерра-Леоне (см. Приложение II). Однако в других частях субрегиона использование домашних работников более распространено, например, в Мали (4,4 процента) и Сенегале (3,8 процента). Не совсем ясно, отражают ли эти цифры фактические различия между странами или статистическую погрешность, связанную с различиями в методиках обследования.

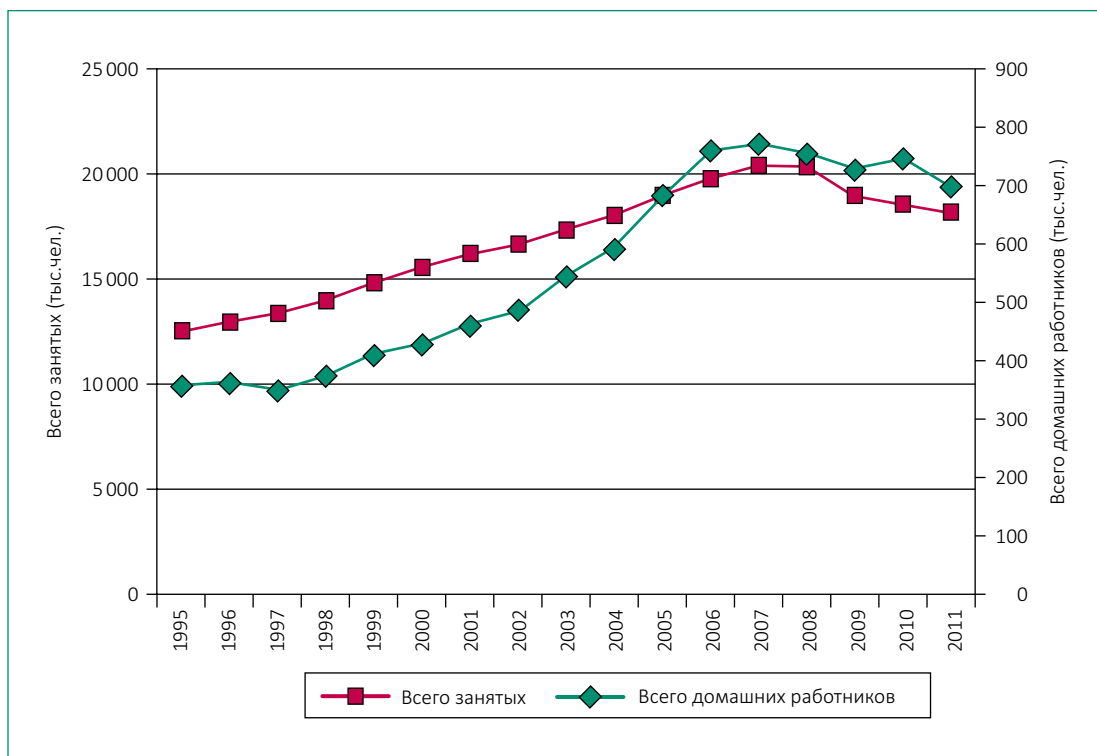
Одним из возможных объяснений небольшого количества домашней прислуги в официальной статистике по Западной и Восточной Африке является тот факт, что они могут быть не признаны работниками в рамках обследований рабочей силы. Во-первых, работу по дому и другие обязанности для домашних хозяйств часто выполняют дети, которые не являются родными детьми хозяев, за деньги, еду и кров или практически бесплатно.⁵⁵ Во-вторых, в тех случаях, где домашняя работа несет на себе социальную стигму, домашние работники отказываются признавать себя таковыми. В-третьих, домашние работники нередко связаны с работодателем родственными узами, в таких случаях они не получают заработную плату и, следовательно, не считаются «оплачиваемыми работниками». Домашняя работа часто связана с практикой поддержки, взаимной выгоды и взаимозависимости между родственниками, друзьями или членами одной общины. Примером может служить прием детей на воспитание: *confiage* в Западной Африке и *vidomegon* в Бенине. В Объединенной Республике Танзания городские женщины среднего класса на основе *Undugu* (термин на суахили, означающий идеологию родства, узы дружбы, этнические и племенные связи) брали на работу в качестве домашней прислуги девочек из семей своих более бедных родственников (Kiaga, 2012). В Зимбабве, часто отправляют детей к более состоятельным родственникам, где они должны «заработать» на свое содержание (см. Bourdillon, 2006, стр. 19 и след.). Как и в других регионах, дети-домашние работники в возрасте до 15 лет, исключены из оценки общего количества домашних работников (см. также вставку 3.1).

⁵³ Центральное агентство по статистике Эфиопии: *Statistical report on the 1999 national labour force survey* (Addis Ababa, 1999).

⁵⁴ См. Национальное бюро статистики Нигерии: *Women and Men in Nigeria* (2009), таб. 5.7.

⁵⁵ См. дополнительную информацию: *Confédération Syndicale Internationale* (2009); Human Rights Watch (2005, 2007); Jacquemin (2009); Kiaga and Kanyoka (2011); Perucca (2010); Shryock (2010).

Диаграмма 3.2 Общая занятость и занятость домашних работников в Испании, 1995-2011 гг.



Источник: Испанский институт национальной статистики, Обследование активного населения, 1995-2011 гг.

Развитые страны, Восточная Европа и СНГ

По состоянию на 2010 год, в развитых странах насчитывалось около 3,6 миллионов домашних работников, а в Восточной Европе и СНГ в этом секторе были заняты 595 000 человек. За последние 15 лет произошло незначительное увеличение числа домашних работников – на 210 000 и 120 000 человек, соответственно. Тем не менее, на этот сектор по-прежнему приходится лишь 0,9 процента (развитые страны) и 0,4 процента (Восточная Европа и СНГ) от общей занятости по найму, соответственно. В Европе крупнейшими работодателями для домашних работников являются Испания, Франция и Италия. Общей характеристикой в этих и других странах Западной Европы является распространенность среди домашних работников женщин-мигрантов, для которых такая работа обеспечивает доступ на рынок труда. По данным Обследования рабочей силы Европейского сообщества, 36 процентов всех женщин-мигрантов в Испании находят работу в качестве домашней прислуги. В Италии и Франции 27,9 и 21,1 процента от общего числа женщин-мигрантов соответственно нанимают частные домохозяйства (Oso Casas and Garson, 2005).

В Испании значительно возросло количество домашних работников: с 355 000 в 1995 г. до 747 000 в 2010 г.⁵⁶ Как показано на рисунке 3.2, рост в этом секторе опережает рост общей численности занятых в экономически благополучные годы, за которыми последовал небольшой спад начиная с 2008 года. Сектор характеризуется высокой феминизацией: женщины составляют более 90 процентов от общей занятости, в процентах от общего числа занятых женщин домашние работники составляли 8,4 процента в 2010 году. Большинство женщин домашних работников иностранного происхождения, в частности, из испаноязычных стран Латинской Америки. Данные за 2005 год показывают, что 32 процента мигрантов-домашних работников в Испании приехали из Эквадора, а 13 процентов – из Колумбии (Consejo Económico y Social, 2006).

Похожая ситуация сложилась в секторе домашней работы в Италии, где за последние годы резко возросло число занятых: если в 1995 году их было 200 000, то в 2008 домашних работников насчитывалось уже 419 400.⁵⁷ Большинство из них – женщины, чья доля в этом секторе увеличилась с 79 до 88 процентов. Как и в Испании, среди домашних работников преобладают мигранты. По официальным данным, по состоянию на 2008 год 78,4 процентов домашних работников имели иностранное происхождение. Эти работники в основном приезжают из трех регионов: 61 процент из Восточной Европы, 18 процентов из Азии (в частности с Филиппин) и 10 процентов из Южной Америки.⁵⁸

Во Франции около 589 900 человек работали в домашних хозяйствах по состоянию на 2009 год (что несколько меньше, чем 650 000 в 2003 г.). Женщины составляют 85 процентов от общего числа домашних работников в стране, или 4,1 процент от общего объема занятости среди женщин. Как в Италии и Испании, мигранты составляют значительную часть домашних работников. Они приезжают из франкоговорящих стран Африки, в частности, из Алжира, Марокко и Туниса (Gallotti, 2009). В соседней Германии, по данным обследования рабочей силы 2009 года, насчитывалось 203 000 домашних работников. Согласно этому исследованию, количество домашних работников возросло примерно на три четверти в период с 1995 по 2009 гг., при этом доля женщин за этот период сохранялась на уровне примерно 94 процента. Эти данные показывают, что домашние работники менее распространены в Германии, чем в странах Средиземноморья. Здесь этот сектор составляет лишь 0,5 процентов от общего числа занятых.⁵⁹ Однако, есть основания предполагать, что при проведении обследований рабочей силы количество домашних работников может быть занижено (см. Главу 2). По оценкам альтернативных источников, количество домашних работников составляет 712 000 человек, или 1,8 процентов общего объема занятости (см. Körner and Puch, 2011, p. 44).⁶⁰

⁵⁶ Численность домашних работников стабильно росла с 1995 по 2007 г., но затем несколько снизилась в 2008 и 2009 гг., вероятно, вследствие экономического кризиса. Данные за 1995 год получены из базы LABORSTA; <http://laborsta.ilo.org>.

⁵⁷ Данные из LABORSTA; <http://laborsta.ilo.org>.

⁵⁸ Несмотря на то, что абсолютные значения, зарегистрированные Национальным институтом социальной защиты (INPS), не полностью совпадают с данными обследования рабочей силы, доля иностранных домашних работников по данным INPS, вероятно, будет близка по значению к данным, которые будут получены по итогам проведения обследования рабочей силы, если они доступны с разбивкой по национальности. См. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale: *Osservatorio sui lavoratori domestici* (Рим, 2008).

⁵⁹ Рассчитано с использованием данных LABORSTA; <http://laborsta.ilo.org>.

⁶⁰ Некоторые расхождения возможны в связи с недифференцированными видами деятельности домохозяйств.

В Великобритании в частных домашних хозяйствах занято 138 000 человек. Несмотря на то, что большинство из них женщины, их доля составляет 61 процент, что намного ниже, чем в других странах Европы. Ранее мигранты, работавшие в домашних хозяйствах или в домах дипломатов, могли получить рабочие визы, которые предоставляли возможность получить право на постоянное проживание в стране через пять лет. Эти правила были ужесточены: с апреля 2012 года домашние работники из стран за пределами Европейского Союза имеют право работать на территории Великобритании не более шести месяцев. Исключение составляют домашние работники, чьими спонсорами выступают дипломатические домохозяйства: они могут работать на протяжении пяти лет при условии, что не меняют работодателя. Таким образом, были отменены изменения в законодательства 1998 года, которые разрешали домашним работникам менять работодателей во время проживания в Великобритании, чтобы защитить их от злоупотреблений.⁶¹ Великобритания – одна из немногих стран, где количество домашних работников за последние десятилетия сократилось.⁶² Тем не менее, некоторые исследователи считают, что в Великобритании семьи, в качестве альтернативы, стали чаще прибегать к услугам *au pairs*. Несмотря на то, что их работа в целом аналогична той, которую выполняют домашние работники-мигранты (с некоторыми ограничениями, как, например, меньше рабочих часов в неделю), они не считаются ни работниками, ни мигрантами, а «участниками программ культурного обмена» (см. Сох, 2007).

В скандинавских странах наем домашних работников не является широко распространенной практикой. В Дании (3 900 домашних работников в 2007 г.), Финляндии (8 200 в 2008 г.) и Норвегии (2 000 в 2008 г.) мало работников этой категории, при этом они составляют лишь от 0,1 до 0,3 процентов от общего числа занятых в этих странах (данных по Швеции и Исландии нет; см. Приложение II). Спрос на домашних работников в эти страны оставался низким и, согласно имеющимся статистическим данным, за последние годы изменений в этом секторе не наблюдалось. Отчасти это связано с тем, что государство обеспечивает уход за детьми и за пожилыми, т.е. ту работу, которую в других странах часто выполняют домашние работники (УВКПЧ, нет даты).

В Восточной Европе сектор домашнего труда мало развит и составляет менее 1 процента от общей занятости. Например, в Польше в 2006 году было зарегистрировано лишь 11,000 домашних работников (0,1 процента от общего числа занятых), в Румынии – около 28 900 (0,3 процента). В Турции (которая входит в группу Восточноевропейских стран), в 2004 году насчитывалось около 182 000 домашних работников (или 0,8 процента от общего числа занятых). Значительная часть мигрантов-домашних работников в странах Западной Европы приезжают из восточной части континента (см. Gallotti, 2009, стр. 25 и след.). В странах СНГ также зарегистрировано очень низкое количество домашних работников, при этом крупнейшим работодателем является Россия (43 000 домашних работников в 2008 г.). Сравнительно большое количество домашних работников зарегистрировано статистическими службами в Азербайджане (68 000 домашних работников в 2006 г.) и Казахстане (21 400 домашних работников в 2009 г.). Как и в

⁶¹ Палата общин: *Immigration: Migrant domestic workers*. House of Commons Standard Note SN/HA/4786, пересмотрено 20 марта 2012 г.

⁶² По данным обследования рабочей силы, проведенным Национальной службой статистики, в 1990 г. насчитывалось около 206 000 домашних работников, а в 1995 г. – 153 000.

других регионах, для сектора характерна высокая феминизация: две трети от общего числа домашних работников составляют женщины.

В Северной Америке, согласно официальным данным, доля домашних работников в общем объеме занятости сравнительно низкая – 0,5 процентов в США (2010 г.) и 0,4 процента в Канаде (2008 г.). В США по итогам переписи населения в 2010 г. насчитывалось 667 000 домашних работников, включая мужчин и женщин. Таким образом, произошло существенное снижение их количества, примерно на 140 000 человек, в результате экономического кризиса. По данным аналогичных исследований, проведенных в докризисный период с 2005 по 2008 год, количество домашних работников в стране составляет 800 000 человек. Следовательно, значительное число домашних работников потеряли свои места. Этот аспект обычно не затрагивается в дискуссиях о влиянии экономического и финансового кризиса на занятость. В секторе преобладают женщины, которые составляют 90 процентов от общего числа занятых, при этом большая часть домашних работников являются представителями этнических меньшинств: испаноговорящие/латиноамериканцы составляют 39,5 процентов от общего числа домашних работников, афроамериканцы – 8,7 процентов. Согласно историческим данным, количество домашних работников в период индустриализации в США было значительно выше. По данным переписи 1870 и 1900 гг., в стране насчитывалось 975 00 и 1 455 000 занятых в качестве «прислуги» соответственно (см. Rubinow, 1906),⁶³ что составляет 7,8 (1870 г.) и 5,0 процентов (1900 г.) от общего числа «лиц, занятых на оплачиваемой работе». Этот уровень соответствует ситуации в секторе домашнего труда в странах Латинской Америки.

В 2008 году в Канаде проживали примерно 73 000 домашних работников, большую часть из которых составляли женщины (более 95 процентов). Начиная с 1995 года занятость в этом секторе постепенно снижалась (в 1995 году в стране насчитывалось 97 800 домашних работников). Это произошло несмотря на расширение Программы для лиц, осуществляющих уход с проживанием в семье, которая служит основным каналом для домашних работников из числа мигрантов: количество работников, приехавших в страну по этой программе, стабильно росло с 1 760 в 2000 г. до 6 270 в 2009 г.⁶⁴ Одним из требований в рамках этой программы для работников, которые должны иметь соответствующую квалификацию по уходу за детьми, пожилыми и людьми с ограниченными возможностями, является проживание в доме работодателя. Программа также разрешает участникам обращаться с просьбой о предоставлении права на постоянное проживание в стране после работы в течение двух лет в качестве лиц, осуществляющих уход с проживанием.

Заключение: рост занятости в уязвимом секторе

Как указано в этой главе, сегодня в мире насчитывается не менее 52,6 миллионов домашних работников. За 15 лет (с 1995 по 2010 гг.) этот сектор продемонстрировал значительный рост – почти на 20 миллионов, составив в 2010 году 1,7 процента от общего числа

⁶³ В этот период «служанки и официантки» составляли 47,6 процентов (1870) и 24,1 процента (1900) от общего числа занятых женщин (см. Rubinow, 1906, стр. 505).

⁶⁴ Министерство по вопросам гражданства и иммиграции Канады: *Canada Facts and Figures: Immigration Overview 2009, permanent and temporary residents* (Оттава, 2010).

занятых на глобальном уровне. Характерной особенностью для всех стран является преобладание в этом секторе женщин, многие из которых мигранты или представители исторически обездоленных групп населения. Вид работ, которые, по определению, они выполняют в частных домах означает, что они менее заметны, чем другие работники, и более уязвимы с точки зрения злоупотреблений.

Хотя многие из действующих международных трудовых норм позволяют исключить домашних работников из сферы их применения, Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189) направлена на включение домашних работников в зону охвата трудового права. Многие наблюдатели считают, что этот шаг давно назрел, особенно на фоне активной нормотворческой деятельности в других секторах экономики. Например, в рамках защиты моряков – еще одной уязвимой группы работников, которых, по состоянию на 2010 год, насчитывается 1,4 миллиона (см. BIMCO/ISF, 2010) – за всю историю деятельности МОТ было принято около 70 международных документов.⁶⁵ Несмотря на прогресс во многих странах, распространение защиты, аналогичной той, которая обеспечивается работникам других секторов, на домашних работников остается актуальной задачей. В Части II настоящего доклада говорится о том, что многие домашние работники по-прежнему не защищены в рамках законов, регулирующих рабочее время, обеспечивающих минимальный доход или охрану материнства.

⁶⁵ См. предметный указатель ILOLEX на сайте <http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#f1>.

ЧАСТЬ II

Степень правовой защиты

Глава 4. Национальное трудовое законодательство и домашние работники

Новые международные инструменты для защиты домашних работников

Когда представители правительств, профсоюзов и организаций работодателей разрабатывали международные стандарты в рамках Комитета по вопросам домашних работников на Международной конференции труда в 2010 и 2011 гг., они руководствовались «растущей потребностью обеспечить лучшую защиту домашним работникам» (по словам Заместителя председателя от группы работодателей) и стремлением обеспечить домашним работникам «признание как работникам и уважение и достоинство как людям» (по словам Заместителя председателя от группы работников).⁶⁶

На пленарной сессии Международной конференции труда 16 июня 2011 года была принята Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 (№ 189). Участники конференции понимали, что это документ имеет историческое значение. История этого документа началась давно, в 1936 году, когда комитет МОТ впервые порекомендовал включить вопрос условий труда домашних работников в повестку дня Международной конференции труда.⁶⁷

Конвенция, дополненная Рекомендацией о достойном труде для домашних работников, 2011г. (№ 201), стала, по сути, важной вехой на пути к улучшению условий труда для миллионов людей во всем мире. Впервые МОТ приняла международные нормы труда, касающиеся определенной группы работников. Конвенция устанавливает основополагающие права домашних работников, а также основные принципы и меры по обеспечению достойных условий труда для них. Согласно этим документам, признается, что домашние работники имеют такие же права на социальную и трудовую защиту, как и другие работники. В то же время признается, что во многих аспектах домашний труд «не похож на другие виды работ», имеет характерные особенности и поэтому домашние работники более уязвимы. Поэтому необходимы конкретные меры, направленные на то, чтобы они могли в полной мере пользоваться своими правами. Несмотря на то, что предстоит сделать многое, некоторые страны уже продемонстрировали, что улучшение правовой защиты домашних работников возможно и реально.

⁶⁶ См. Международная конференция труда: *Provisional Record* No. 15, Fourth item on the agenda: Decent work for domestic workers (100ая сессия, Женева, июнь 2011), стр. 3.

⁶⁷ См. Резолюция по вопросу условия труда домашних работников, принятая 23 июня 1965 г., Международная конференция труда, 49ая сессия, 1965.

Распространение норм трудового законодательства на сектор домашнего труда позволяет включить домашних работников в сферу формальной экономики и Программу достойного труда. Как указано в Резолюции 2002 по обеспечению достойной работы в неформальной экономике, «вопрос снижения нехватки достойной работы наиболее остро стоит в тех случаях, где работа выполняется вне применения правовых и институциональных рамок».⁶⁸ Кроме того, нередко у домашних работников нет эффективных организаций или механизмов для коллективных переговоров с работодателями, которые, как правило, также не имеют собственных организаций (см. вставка 6.1). Поэтому коллективные переговоры и социальный диалог часто отсутствуют, а отдельные домашние работники не имеют достаточно полномочий для переговоров со своими работодателями (см. МОТ 2010а, п. 288-291). Таким образом, они становятся более уязвимыми перед злоупотреблениями со стороны работодателя и оказываются в рискованной ситуации, если требуют улучшения условий труда у своего работодателя.

Исторически сложилось, что отношения между домашними работниками и их нанимателями всегда были скорее патерналистскими, чем официальными, опирающимися на четко сформулированный трудовой договор, по которому работодатель и работник имеют определенные права и обязанности. В исследовании сектора домашнего труда в Рио-де-Жанейро с 1860 по 1910 гг., Лодердейл Грэм (1992, стр. 3) дает такое определение отношениям между работником и работодателем:

Женщины, работающие домашней прислугой, соблюдали требования по выполнению работы и послушанию взамен на защиту. Со своей стороны, хозяева предоставляли слугам предметы первой необходимости, уход во время болезни и множество милостей, которые закрепляли их роль в качестве хозяев.

Несмотря на то, что сегодня немногие работодатели называют себя хозяевами, представление о том, что они «заботятся» о своих домашних работниках и покровительствуют им, по-прежнему существует. В своем исследовании ситуации в США Ромеро (1992 г.) рассказывает об ассиметричных, квази-семейных отношениях, которые устанавливаются между работодателями и мексиканской прислугой. Тем не менее, сами работники отрицают то, что они являются «членами семьи» и говорят о том, что соблюдают иерархию в отношениях с членами семьи работодателя.⁶⁹ В британских домохозяйствах, которые нанимают au pairs и работников-мигрантов с проживанием, также нередко считают себя благотворителями, которые «приютили» мигрантов и дают им возможность начать новую жизнь в Великобритании (Anderson, 2007). Точно так же работодатели в Южной Африке обычно говорят о найме домашнего работника как о благородном поступке в условиях высокой безработицы в стране (Fish, 2005, стр. 6). В районе Омахеке в сосед-

⁶⁸ Международная конференция труда, 2002, п. 2

⁶⁹ В экономических терминах домашние хозяйства и семьи, как правило, характеризуются как единицы, объединяющие ресурсы, где все члены совместно используют доход и другие ресурсы домохозяйства, например, пищу. Система национальных счетов (SNA-2008) объясняет, что «домашние работники, которые проживают в том же доме, что и их работодатель, не являются частью домохозяйства работодателя, несмотря на то, что им может быть предоставлено жилье и еда в качестве неденежной выплаты. Наемные домашние работники не могут пользоваться коллективными ресурсами домашнего хозяйства работодателя [...]. Таким образом, следует считать, что они относятся к разным домохозяйствам» (SNA-2008, п. 4.151)

Вставка 4.1 Жестокие формы эксплуатации и принудительного домашнего труда*

По оценкам МОТ, в мире насчитывается 20,9 миллионов жертв принудительного труда, причем наиболее часто случаи принудительного труда происходят в секторе домашней работы (МОТ, 2012b).⁷² Принудительный труд домашних работников-мигрантов наиболее распространен в мире и имеет различные формы. В некоторых странах Ближнего Востока, например, система индивидуального спонсорства (*кафала*) для домашних работников «привязывает» домашних работников-мигрантов к определенным работодателям, результатом чего становятся отношения зависимости между работником и работодателем, что может привести к злоупотреблениям (Esim and Smith, 2004; Khan and Harroff-Tavel, 2011; Human Rights Watch, 2010a, стр. 16 и след.; 2010b). В странах Латинской Америки представители коренных народов, которые мигрируют внутри страны и составляют подавляющее большинство домашних работников, становятся жертвами эксплуатации, усугубляющейся исторически сложившейся практикой дискриминации (D'Souza, 2010, стр. 27). Недобросовестные и нелегальные действия частных агентств по трудоустройству домашних работников-мигрантов на юго-востоке Азии и в других регионах также способствуют распространению практики принудительного труда. Такие агентства, деятельность которых зачастую не регулируется и не контролируется государством, участвуют в мошенничестве, взимают завышенную плату за свои услуги, совершают другие незаконные действия (Agunias, 2012; Anggraeni, 2006; МОТ, 2006b). Во всем мире домашние работники в дипломатических домохозяйствах, которые являются жертвами принудительного труда, часто не имеют возможности заявить об этом из-за дипломатического иммунитета своих работодателей (OSCE, 2010, стр. 18, 25–29).

В целях искоренения принудительного труда домашних работников Конвенция о достойном труде домашних работников № 189 (2011 г.) призывает правительства принять меры по распространению национальной правовой защиты на эту категорию работников. Домашние работники-мигранты, например, должны иметь трудовой договор в письменном виде, имеющий юридическую силу в стране найма, возможность вернуться на родину по окончании срока найма и средства защиты от злоупотреблений со стороны частных агентств путем улучшения мониторинга в этой сфере. К другим специальным мерам относится защита от невыплаты заработной платы, запрет на изъятие паспортов работодателем и свобода передвижения, чтобы работник мог самостоятельно решить, будет ли он проживать у работодателя, а также эффективную защиту от всех форм оскорблений, злоупотреблений и насилия (МОТ, 2012a, и след.). Например, в сентябре 2012 года в Индии, Лок Сабха (нижняя палата парламента) приняла закон о защите женщин от сексуальных домогательств на рабочем месте, который распространяется и на домашних работников. Что касается дипломатического иммунитета, Рекомендация о достойном труде домашних работников, 2011 (№ 201) призывает государства рассмотреть возможность разработки политики и кодекса поведения для дипломатических сотрудников, направленных на предотвращение нарушения прав домашних работников.

* Материал подготовлен на основе данных, предоставленных Амандой Аикман (Специальная программа действий МОТ по борьбе с принудительным трудом)

ней Намибии белые фермеры нанимают представителей народа сан в качестве работников на ферму или домашних работников. Модель *baasskap* (буквально: босс-корабль) имеет очевидные патерналистские характеристики: считается, что народ сан «помогает» на ферме, а белый фермер отводит себе (в той или иной степени) роль благосклонного хозяина, который смотрит за «своими бушменами» (см. Sylvain, 2001).

⁷⁰ См. также: Принудительный труд: вопросы и ответы, 1 июня 2012, ILO-DECLARATION, Geneva, available at http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_181922/lang-en/index.htm.

Значительная зависимость от работодателя в сочетании с бесправием и изолированным и незащищенным характером домашней работы может привести к тому, что домашние работники станут жертвами эксплуатации и злоупотреблений со стороны работодателей. Особенно это касается домашних работников-мигрантов, ведь их нелегальный статус в стране, плохое знание языка и местных законов делают их особенно уязвимыми. Сообщения о физическом и сексуальном насилии, моральном преследовании, невыплате заработной платы, долговой кабале и тяжелых условиях труда и проживания часто встречаются во многих странах. Исследование, проведенное в Таиланде среди домашних работников-мигрантов из соседней Мьянмы, показало, что большинство из них подвергаются словесным оскорблениям, некоторые – сексуальным домогательствам, от нежелательных физических контактов (14 процентов) до изнасилований работодателем (1 процент). Еще одной частой жалобой было лишение свободы: менее чем половине опрошенных разрешалось покидать дом работодателя для встреч (Panam et al., 2004). Когда домашние работники, которые проживают в доме работодателя, содержатся в изоляции, их свобода передвижения ограничена, а работодатель имеет полную власть над ними, такие ситуации могут привести к насильственному труду. Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой насильственного воздействия, когда работодатель не разрешает работнику покидать рабочее место (D'Souza, 2010, стр. 28–32; Human Rights Watch, 2006, стр. 23. и след.) (см. вставку 4.1).

Законодательно закрепленные минимальные стандарты условий труда могут способствовать преодолению такого дисбаланса. Они обеспечат заключение и формализацию трудовых отношений для домашних работников и могут способствовать упрощению переговоров путем установления обязательных для исполнения условий, таким образом, сокращая операционные издержки и снижая дисбаланс в отношениях работник-работодатель. Это будет полезно как для работников, так и для работодателей, которые, как правило, являются частными домохозяйствами, часто нуждаются в общих рекомендациях при оформлении трудовых отношений и не могут составить трудовой контракт самостоятельно. Даже при отсутствии контракта в письменной форме законодательством предусмотрен минимальный уровень защиты для всех категорий работников, который имеет законную силу для всех судов.

«Доступ к судам, трибуналам и другим механизмам разрешения споров» (Конвенция, Ст. 16), таким образом, является еще одним обязательным элементом для закрепления права домашних работников на справедливые и благоприятные условия труда. Выполнение Конвенции, следовательно, имеет значение с точки зрения прав человека в более широком контексте.⁷¹

⁷¹ Всеобщая декларация прав человека устанавливает, что каждый человек имеет право на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 23 и 24). Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам подчеркивает, что «домашняя работа и работа в сельскохозяйственном секторе должны надлежащим образом регулироваться в национальном законодательстве, чтобы работники этих секторов имели такой же уровень правовой защиты, как и другие работники» (Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам: *Общие комментарии № 18* (2006), п. 10).

Исключение домашних работников из правовой защиты

Сегодня домашние работники остаются одной из наименее защищенных категорий работников в рамках национального трудового законодательства. Когда МОТ готовила доклад о законах и практике в отношении домашних работников для 99-ой сессии Международной конференции труда в июне 2010 года, данные, предоставленные государствами-членами, свидетельствовали о том, что трудовое законодательство значительного числа стран полностью или частично исключает из сферы применения домашних работников, а национальные законы, регулирующие их деятельность, предусматривают более низкий уровень защиты, чем для других категорий работников.⁷² Пробелы в законодательстве стран особенно часто касались вопросов минимального уровня оплаты труда домашних работников, ограничения рабочего времени, включения в схемы социальной защиты и мер по обеспечению охраны труда (МОТ, 2010а).

Хотя в некоторых странах принято трудовое законодательство, которое предусматривает защиту домашних работников,⁷³ их в гораздо меньшей степени коснулось улучшение трудового и социального законодательства. В Западной Европе и скандинавских странах условия труда домашних работников, как правило, регулируются отдельными законами, за исключением некоторых стран, включая Францию и Италию, где существует коллективные договоры и соглашения для домашних работников. В странах Восточной Европы, напротив, традиционно не принимают отдельные законодательные нормы, касающиеся домашних работников. В странах Латинской Америки регулирование сектора домашнего труда, если оно существует, как правило, выражается в принятии отдельных законов или глав, касающихся этого сектора, в трудовом кодексе, а в странах Африки используются различные подходы к вопросу регулирования в этой сфере на основе местных законодательных традиций. В Азии, где мигранты особенно часто сталкиваются с отсутствием правовой защиты в рамках трудового законодательства стран, страны-отправители потребовали усиления защиты для своих работников и составили двусторонние меморандумы о взаимопонимании по этой проблеме.⁷⁴ Трудовое законодательство в арабских странах в основном исключает домашних работников, большинство из которых в этом регионе составляют женщины из азиатских и африканских стран. Однако в ряде стран разработаны так называемые стандартные трудовые контракты для домашних работников-мигрантов, которые регулируют основные аспекты трудовых отношений.

В последнее время в области разработки трудового законодательства для домашних работников появился новый аспект, связанный с правовой реформой, направленной

⁷² Комплексный исторический обзор США, см. Morgan (2008).

⁷³ Одним из первых примеров является австрийский Акт о контрактах для домашних работников 1920 года (StGBI Nr. 101/1920), который в 1962 году заменил закон о домашних работниках. Законы о домашних работниках приняли в 1950-х и 60-х гг. Аргентина, Барбадос и Сенегал; в 1970-х – Бразилия, Финляндия, Мальта и Швеция; в 1980-х и 1990-х Мали, Испания и Португалия (см. Приложение I, МОТ, 2012а).

⁷⁴ Например, Индонезия подписала меморандум о взаимопонимании с Малайзией, который содержит положения, касающиеся еженедельного дня отдыха, сохранения документов, удостоверяющих личность мигрантов и выплаты заработной платы на банковский счет (см. Ст 5.6, 5.7 и 6.4 Дополнительного протокола 2011 г. К Меморандуму о взаимопонимании между правительством Индонезии и правительством Малайзии по вопросам приема на работу домашних работников из Индонезии (подписано на Бали, Индонезия, 13 мая 2006 г.).

ной на обеспечение прав домашних работников, которая руководствуется задачами развития и защиты прав человека.⁷⁵ Например, рабочая группа, созданная при Министерстве труда и занятости Индии, разработала комплексную Национальную политику по вопросам домашних работников, которая учитывает имеющиеся пробелы в законодательстве. Рекомендации этой рабочей группы, в частности, включают:

Определенное и эффективное расширение сферы законодательства применительно к домашним работникам путем внесения необходимых поправок в законодательство, политику и схемы предоставления домашним работникам прав, законодательно закрепленных для других категорий работников.⁷⁶

На Филиппинах, которые стали второй страной, ратифицировавшей Конвенцию о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189), две палаты конгресса страны проводят переговоры по согласованию двух редакций нового Закона Kasambahay (закона о домашних работниках), которые были одобрены сенатом и палатой представителей. Если новый закон будет принят, это позволит существенно расширить правовую защиту домашних работников в стране.⁷⁷ В Бахрейне ряд положений нового трудового кодекса теперь распространяется на домашних работников, в том числе положения, связанные с трудовыми контрактами, расчетом заработной платы, ежегодным отпуском и разрешением споров.⁷⁸

Несмотря на такие примеры изменения отношения к домашним работникам, во многих странах они по-прежнему не защищены трудовым законодательством или имеют более низкий уровень поддержки, чем у работников других секторов.

В следующих трех главах представлены факты, касающиеся обеспечения правовой защиты домашних работников или их исключения из действия законодательства, распространяющегося на другие категории оплачиваемых работников. В отличие от предыдущих докладов, которые предоставляли информацию о том, сколько стран приняли соответствующие положения, новые оценки основаны на сочетании данных статистики по численности домашних работников с информацией о национальном законодательстве. Это позволило оценить, сколько домашних работников уже имеют правовую защиту, как и другие категории работников, по трем ключевым вопросам трудового законодательства: (1) рабочее время, (2) минимальный уровень заработной платы (3) охрана материнства.⁷⁹ Перед рассмотрением основных результатов в следующих главах объясняется базовая методика, разработанная с учетом отсутствия полной информации.

⁷⁵ Например, Боливия (2003), Бразилия (2006), ЮАР (2002) Уругвай (2006).

⁷⁶ См. Правительство Индии, Министерство труда и занятости: *Draft National Policy for Domestic Workers* (New Delhi, 2011), п. 2.2.1.

⁷⁷ По состоянию на октябрь 2012; см. House bill No. 6144 and Senate bill No. 78.

⁷⁸ Акт № 36, 2012 Promulgating the Labour Law in the Private Sector, Official Gazette No. 3063 – 2 August 2012.

⁷⁹ К сожалению, такой анализ не позволяет выявить домашних работников-детей (т.е. лиц, достигших минимального возраста для приема на работу, но до 18), которым следует отдельно уделить внимание при регулировании условий труда и проживания работников. В соответствии с Рекомендацией №201, государства-члены должны уделить особое внимание вопросам защиты этой группы, в том числе путем строгого ограничения рабочих часов, запрета на ночной труд, ограничения тяжелую работу, а также создания механизмов для мониторинга условий труда и проживания этой группы домашних работников (see Article 5.2)

Таблица 4.1 Охват единой статистической и правовой базы данных по домашним работникам, 2010г.

	Количество стран в регионе	Количество охваченных стран	Уровень охвата (доля в общем количестве стран региона, %)	Уровень охвата (доля в общем количестве занятых по региону, %)
Развитые страны	28	18	64.3	95.5
Восточная Европа и СНГ	28	9	32.1	59.4
Азиатско-Тихоокеанский регион*	27	12	44.4	93.1
Латинская Америка и Карибский бассейн	31	15	48.4	89.8
Африка	51	11	21.6	39.9
Ближний Восток	12	5	41.7	53.0
Всего*	177	70	39.5	84.0

* Включая Китай, где оценка количества домашних работников была определена на основе различных официальных источников (см. Гл. 2)
Примечание: Уровень охвата по странам определяется как процентное значение количества стран, по которым есть как статистические, так и правовые данные, к общему количеству стран региона, в то время как охват по уровню занятости определяется как процентное значение общего количества занятых в странах, по которым есть как статистические, так и правовые данные, к общему количеству занятых в регионе (по данным 2010 года). Данные по Китаю, включенные в общемировую и региональную оценки, основаны на совокупной оценке количества домашних работников по стране в различных национальных источниках с использованием веса 1 (см. Главу 2)
Источник: оценка МОТ на основе данных официальных источников

Методика оценки распространения правовой защиты

Примерная оценка охвата домашних работников основными законами в области условий труда основана на двух источниках: во-первых, статистических данных о количестве домашних работников в отдельной стране, которые доступны в базе данных глобальных и региональных оценок численности домашних работников (см. Часть I и Приложение II настоящего доклада); во-вторых, правовой информации о распространении на домашних работников законодательства об условиях труда. МОТ собирала правовую информацию в рамках длительной подготовки к процессу разработки международных трудовых стандартов (см. МОТ, 2010а), дополнительно использовалась информация из национальных источников при обновлении базы МОТ по законодательству, касающемуся занятости и условий труда.⁸⁰ Чтобы использовать эти данные для определения охвата законодательством, была разработана схема кодирования для регистрации того, насколько на домашних работников распространялось основное законодательство в сфере условий труда. При помощи кодирования также записывалась информация о том, являются ли положения, касающихся мигрантов-домашних работников, идентичными тем, которые распространяются на других наемных работников, менее или – в редких случаях – более

⁸⁰ База данных по законодательству в области условий труда и занятости содержит полную правовую информацию, которая позволяет составить картину регулирования в сфере рабочего времени, минимальной заработной платы и охраны материнства в более, чем 100 странах мира. См. <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

благоприятными. В Приложении III представлены данные по странам, на которых основаны оценки охвата законодательством домашних работников.

В отличие от предыдущих публикаций, в которых был представлен перечень стран, где на домашних работников распространяется или не распространяется законодательство, регулирующее условия труда (см., например, МОТ, 2010a), здесь говорится о том, на какое количество домашних работников распространяется трудовое законодательство, и, таким образом, страны с большим количеством домашних работников имеют больший вес. Для подготовки такой оценки по отдельной стране необходима как правовая, так и статистическая информация: такая информация доступна по 70 странам и территориям (включая Китай). Сюда входят крупнейшие страны мира, поэтому объединенная база данных включает страны, на долю которых приходится 84,0 процента глобальной занятости.⁸¹ Для корректировки с учетом сохраняющихся пробелов данных был рассчитан вес неответивших на основе методики, использованной при расчете оценочной численности домашних работников на глобальном и региональном уровнях (см. Главу 2 и Приложение I, раздел с).⁸² В случаях, когда законодательные положения различаются для домашних работников с проживанием и без, был присвоен равный вес.

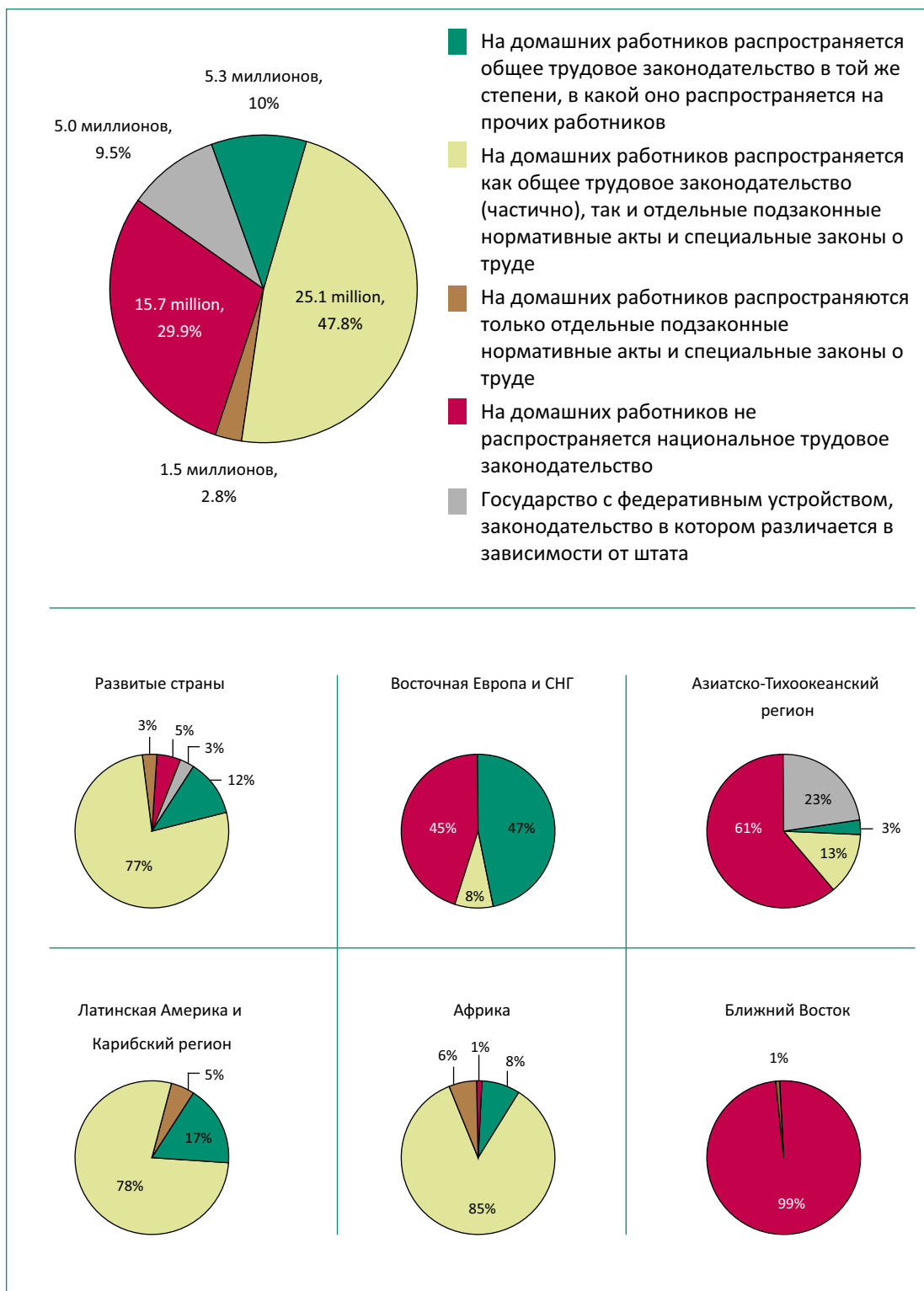
По своей природе статистика, представленная в Части II настоящего доклада, касается минимальных прав домашних работников в соответствии с национальными законодательствами. Реальные условия труда домашних работников могут существенно отличаться. Соответствующим требованиям законодательства в связи со слабыми механизмами правоприменения, в значительной степени неформальными взаимоотношениями между работником и работодателем, отсутствием информированности о законных правах среди работников, которые часто не имеют высшего образования или даже навыков элементарной грамотности, и среди работодателей. Более того, даже в тех случаях, когда трудовое законодательство распространяется на домашних работников, оно может не распространяться на мигрантов или у домашних работников может не быть возможности и действенных средств, чтобы заставить работодателей соблюдать их права (см. далее). Этим и другими факторами объясняется, почему некоторые работодатели требуют от работников работать без выходных дней, даже если в национальном законодательстве предусмотрен один выходной день в неделю, или платят пониженную заработную плату, несмотря на законодательно установленный минимальный уровень оплаты труда.⁸³ Тем не менее, несмотря на ненадлежащее выполнение положений законодательства, они устанавливают определенные минимальные стандарты. Например, несмотря на неполное соблюдение, принятие в 2002 году в ЮАР Отраслевой инструкции №7, посвященной домашним работникам, обеспечило формализацию сектора и заметное улучшение условий труда и уровня оплаты для домашних работников (Dinkelman and Ranchhod, 2012).

⁸¹ Единая база статистических и правовых данных была несколько обновлена и расширена после публикации Краткой справки по политике в секторе домашнего труда № 5 (МОТ, 2011a). Тем не менее, это имело незначительное влияние на оценку охвата правовой защитой, которые в ряде случаев несколько расходятся с ранее опубликованными данными.

⁸² Вес был рассчитан по всем участвовавшим странам, исключая Китай. Китай включен в оценку охвата правовой защитой с весом 1 и примерной оценкой численности домашних работников (см. Главу3).

⁸³ Работодатель может предоставить домашнему работнику выходной в воскресенье, даже если это не предусмотрено законодательством, или они могут согласовать предоставление выходного дня при заключении трудового договора.

Диаграмма 4.1 Распространение национального трудового законодательства на домашних работников в мире, 2010 г.



Источник: Оценка МОТ на основе данных из официальных источников.

Сфера действия национального трудового законодательства

Трудовое законодательство страны является основным инструментом, обеспечивающим правовую защиту работников. Когда домашние работники как группа исключаются из сферы действия трудового законодательства, это существенно ослабляет их статус по сравнению с другими работниками. Иногда, особенно в арабских странах, некоторая степень защиты обеспечивается за счет использования обязательных стандартных трудовых контрактов. Тем не менее, такие контракты фактически представляют собой соглашение между двумя частными сторонами, при котором домашние работники на практике часто не имеют полномочий для ведения переговоров и возможности потребовать через суд соблюдения их прав в соответствии с контрактом. Напротив, трудовые стандарты, установленные в трудовом законодательстве, подкреплены мерами государственного принуждения, такими как наложение санкций за их невыполнение. Таким образом, начать изучение вопроса правовой защиты домашних работников следует со сферы действия национального трудового законодательства и того, в какой степени оно распространяется на домашних работников.

На диаграмме 4.1 представлен обзор включения домашних работников в сферу действия национального трудового законодательства и того, каким образом это было достигнуто. С одной стороны, на 10 процентов домашних работников в мире (или 5,3 миллиона человек) распространяется общее трудовое законодательство в той же мере, что и на другие категории работников. С другой, более одной четверти домашних работников – 29,9 процента, или около 15,7 миллионов человек, работают в странах, где они полностью исключены из сферы действия национального трудового законодательства. Между этими полюсами существует несколько промежуточных режимов. Наиболее распространенная модель, применимая к 25,1 миллиону домашних работников (или 47,8 процентов от общего числа занятых в этом секторе) предусматривает частичное распространение общих положений трудового законодательства и частичное распространение подзаконных актов или отдельных законов в области труда. Примерно на 1,5 миллионов домашних работников (или 2,8 процента от их общего числа) распространяется действие только подзаконных актов или отдельных законов, а 5 миллионов домашних работников (или 9,5 от общего количества), которые живут в странах с федеративным устройством, защищены положениями, которые различаются в зависимости от штата.

Подводя итоги, можно отметить, что, хотя лишь на небольшое количество, одну десятую часть от общего числа домашних работников, распространяется действие национального трудового законодательства в той же мере, что и на других работников, примерно 70 процентов домашних работников пользуются некоторой степенью защиты за счет сочетания положений общего трудового законодательства, отдельных законов в этой области, подзаконных актов и законов на уровне штатов (при этом содержание положений может отличаться от общих, а степень защиты зачастую более низкая).

Такая – в некоторой степени благоприятная – картина складывается во многом за счет ситуации в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, Африке и развитых странах, где редко встречается полное исключение домашних работников из сферы действия трудового законодательства. Исключение составляют Египет, Япония и Корея

(см. Приложение III). В Восточной Европе и СНГ другая ситуация: здесь на 45 процентов домашних работников не распространяется сфера действия законодательства.

В развивающихся странах Азии 61 процент домашних работников остаются за рамками действия трудового законодательства, а на остальных распространяются отдельные виды правовой защиты. Например, в Гонконге (Китай) и Шри-Ланке, где домашние работники защищены общим трудовым законодательством, а также в Малайзии, на Филиппинах и в Таиланде, где некоторые – но не все – положения общего трудового законодательства распространяются на домашних работников.⁸⁴ В некоторых штатах Индии приняты положения, регулирующие ряд аспектов условий труда домашних работников (например, устанавливается минимальный размер заработной платы). Однако анализ выбранных частей трудового законодательства Рабочей группой по вопросам домашних работников продемонстрировал, что «домашние работники исключены из сферы применения этого законодательства в связи с ограничениями в определениях следующих терминов – «работник», «работодатель» и «учреждение»» (Министерство труда и занятости, 2011, стр. 25).

Ситуация на Ближнем Востоке еще более сложная: среди стран, по которым имеются данные, домашние работники обеспечены защитой трудового законодательства только в Иордании (в виде отдельных законов). Таким образом, примерно 99 процентов от общего числа домашних работников в регионе исключены из сферы применения трудового законодательства. В некоторых странах региона, включая Кувейт и Ливан, в целях регулирования сектора домашнего труда используются обязательные стандартные трудовые контракты. Бахрейн и ОАЭ также объявили о намерении внедрить стандартные контракты, в которых будут закреплены условия найма и основные права домашних работников (см. *Trade Arabia*, 2012; *Gulf News*, 2012). Несмотря на то, что такие контракты действительно обеспечивают ограниченную правовую защиту домашним работникам, они не являются полноценной заменой законодательства. Страны – участники Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива заявили на заседании Комитета по вопросам домашних работников, что эти новые инструменты помогут улучшить условия труда домашних работников и внести вклад в усилия по обеспечению полной защиты для домашних работников с учетом особенностей их работы.⁸⁵

Расширение сферы применения действующих или принятие новых законов и норм – это основное средство, с помощью которого государства-члены могут внедрить Конвенцию № 189. Тем не менее, также важны меры по соблюдению национального законодательства и нормативных положений, направленных на защиту трудящихся-мигрантов, в том числе обеспечение эффективной защиты от любых форм злоупотреблений, надругательств и жестокого обращения. Также следует отметить, что в секторе домашнего труда преобладают мигранты (см. Главу 3). Даже в тех случаях, когда домашние работники-мигранты в принципе защищены национальным трудовым законодательством, на практике эффективная защита может быть им недоступна. Например,

⁸⁴ По данным на октябрь 2012 г., правительство Таиланда разрабатывает новые Министерские инструкции с целью распространения некоторых прав, предусмотренных в соответствии с Актом о защите труда, на домашних работников, в частности, в отношении условий труда (еженедельный выходной день, традиционные праздники и ежегодный отпуск и больничный, оплата сверхурочных часов и механизмы подачи жалоб) (внутренние документы по проекту ILO-TRIANGLE).

⁸⁵ Международная конференция труда: *Provisional Record No. 15*, 100ая сессия, Женева, июнь 2011 г., п. 21

работники, чей статус мигранта связан с их работодателем, на практике сомневаются в том, следует ли использовать процедуры подачи жалобы против злоупотреблений и нарушения их прав со стороны работодателя, так как это ставит под угрозу их трудовой контракт и статус пребывания в стране. Более того, часто они не владеют языком страны, где они работают, на том уровне, который позволил бы им разобраться в незнакомой и сложной правовой системе. Поэтому новые документы МОТ предоставляют возможность тем странам, в которых мигранты уже входят в сферу применения законодательства, изучить и улучшить условия защиты работников-мигрантов. Например, Статья 17 Конвенции обязывает ратифицировавшие этот документ страны создать эффективные и доступные механизмы подачи жалоб, а в Статье 15 содержится ряд положений, направленных на улучшение защиты работников, трудоустроенных частными агентствами.

Глава 5. Рабочее время

Количество рабочих часов, организация рабочего времени и времени для отдыха существенно влияют на качество работы и качество жизни в целом. Авторитетные исследования в области охраны труда свидетельствуют о том, что ненормированные рабочие часы, работа по ночам и сменная работа, предполагающие неправильное распределение рабочего времени, являются факторами, которые оказывают наиболее негативное влияние на здоровье работников (см. Tucker and Folkard, 2012). Это особенно опасно для женщин во время и после беременности, а также для молодых работников. Кроме того, женщины, которые работают в условиях стресса и не могут контролировать продолжительность рабочего времени, чаще других говорят о том, что их рабочий график отрицательно сказывается на их здоровье (см. обзор МОТ, 2004b и 2011b).

По этой причине практически все правительства, Международная организация труда и наднациональные организации, такие как Европейский Союз, внедрили минимальные стандарты, регулирующие рабочее время.⁸⁶ Фактически первой конвенцией, принятой МОТ после основания, была Конвенция о продолжительности рабочего времени (в промышленности), 1919 (№ 1), в которой устанавливалось 48-часовое ограничение рабочего времени на стандартной рабочей неделе (без переработок, которые должны быть редкими). Этот стандарт был принят на глобальном уровне, а негативное влияние превышения этой нормы документально подтверждено (см. МОТ, 2011b). Во времена Великой депрессии в 1930-х гг. была принята Конвенция о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, 1935 г. (№ 47), которая устанавливала новое ограничение в размере 40 рабочих часов и была подтверждена Рекомендацией по сокращению рабочих часов, 1962 г. (№ 116), в качестве социального стандарта, к которому можно двигаться постепенно, по мере возможности. Также Статья 24 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 году, признает, что каждый человек имеет право на отдых и свободное время, а также на разумное ограничение рабочих часов и регулярный оплачиваемый отпуск. Несмотря на признание того, что ограничение рабочего времени в разумных пределах необходимо для сохранения здоровья работников и возможности посвящать время своим семьям, а также другим обязанностям и интересам, многие из предшествовавших международных стандартов распространялись лишь на стандартные трудовые отношения в отрасли, также как и Конвенция о продолжительности рабочего времени (в промышленности) 1919 г. (№ 1). Ограничение в размере 48 часов было также распространено на индустрию сервиса в Конвенции о продолжительности рабочего времени (торговля и учреждения), 1930 г. (№ 30), но исключая некоторые виды организаций, в том числе по уходу за больными, т.е., домашние хозяйства в качестве работодателей для домашних работников.

⁸⁶ В Директиве Европейского Союза по вопросам рабочего времени, которая распространяется на все страны-члены ЕС, подчеркивается, что «улучшение охраны труда работников является целью, которая не должна быть обусловлена исключительно экономическими соображениями» (Директива 2003/88/ЕС, п. 4)..

Начиная с 1970-х гг. Конвенции МОТ, регулирующие рабочее время, не ограничивались отдельными отраслями, а относились в целом ко «всем занятым лицам» (см. также McCann and Murray, 2010, стр. 19 и след.). Однако в законодательстве стран по-прежнему встречаются исключения в трудовом законодательстве относительно рабочего времени для отдельных групп работников. Например, Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная), 1970 (№ 132), допускает исключение «отдельных категорий лиц, работающих по найму» в отношении которых «возникают особые серьезные проблемы». Это и аналогичные положения конвенции могут быть, таким образом, использованы для исключения домашних работников при ратификации конвенции.

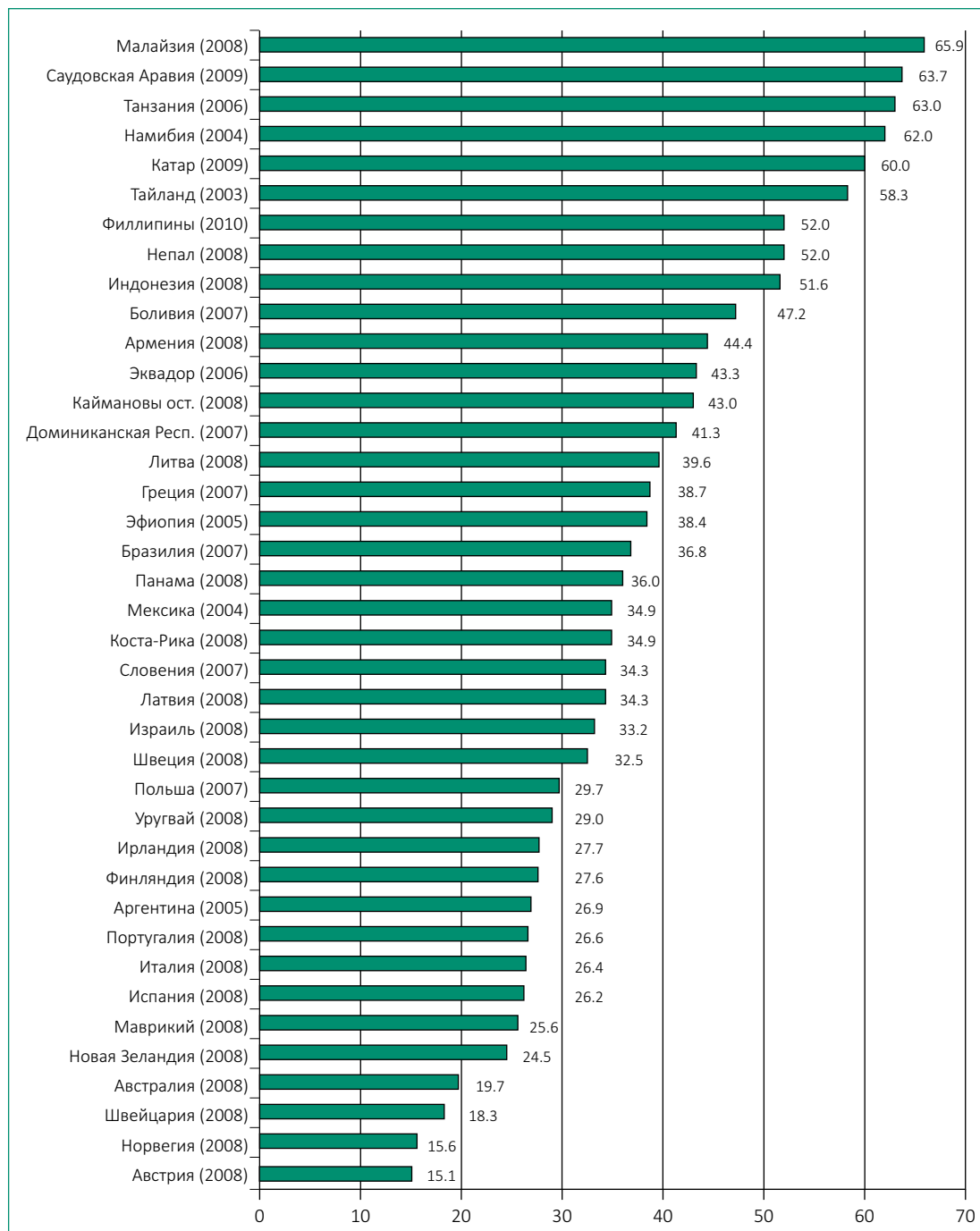
Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189) направлена на урегулирование вопросов продолжительности рабочего времени. В частности, в Статье 10 сказано:

1. Каждое государство-член принимает меры для обеспечения равного обращения с домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами с учетом характерных особенностей домашнего труда.
2. Продолжительность еженедельного отдыха составляет не менее 24 последовательных часов.
3. Периоды времени, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства на случай, если в них может возникнуть необходимость, считаются рабочим временем, определяемым в соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами, коллективными договорами или любыми другими средствами, соответствующими национальной практике.

В стремлении обеспечить равенство обращения Конвенция также признает, что особенности труда домашних работников следует учесть при разработке норм рабочего времени для домашних работников.⁸⁷ Согласно Конвенции, национальные законодательства, нормативные положения и коллективные соглашения должны определить, в какой степени график работы «по вызову» или период простоя рассматриваются как рабочие часы, включая условия и нормы, регулирующие период простоя, а также вид и размер компенсации. В дополняющей Конвенцию Рекомендации, 2011 г. (№ 201) даны некоторые советы относительно того, как это может быть достигнуто, в том числе рекомендовано регистрировать количество рабочих часов, а со стороны правительства обеспечить регулирования различных аспектов (например, количество и вознаграждение) в период простоя и ночной работы, а также ежедневный и еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск.

⁸⁷ Домашняя работа выполняется в частных домохозяйствах и, хотя некоторые хозяйственные дела могут быть запланированы заранее, например, приготовление пищи, уборка дома и стирка, другие потребности непредсказуемы (например, забота о тех, кто заболел, присмотр дома за детьми в случае чрезвычайной ситуации), требуют дополнительных часов или приводят к изменениям в графике работы с уведомлением за короткий срок.

Диаграмма 5.1 Среднее количество рабочих часов в неделю домашних работников (за последний доступный год)



Примечание: Все данные основаны на материалах обследований рабочей силы и демонстрируют количество фактически отработанных часов, кроме данных по Боливии и Литве (содержат данные об оплаченных часах). В тех случаях, когда это было возможно, использовались данные по полной занятости. По Австрии, Боливии, Бразилии, Финляндии, Франции, Грузии, Литве, Мексике, Норвегии, Польше, Португалии, Катару, Саудовской Аравии, Словении, Швейцарии, Танзании, Таиланду и Уругваю использовались данные только по работникам. Детальная информация приведена в базе данных по статистике труда МОТ.

Источник: База данных по статистике труда МОТ; по Непалу: Центральное бюро статистики Непала, Отчет по исследованию рабочей силы Непала, 2008 (Катманду); по Филиппинам: Бюро статистики по труду и занятости (BLES), данные по нанятым в частные хозяйства, обновленная статистика по труду, т.15 № 27 (октябрь 2011 г.); по Саудовской Аравии: Центральный департамент статистики и информации Королевства Саудовской Аравии, Бюллетень по исследованиям рабочей силы 2009 (Эр-Рияд), таблица 61; по Катару: Статистическое бюро Катара, Выборочное обследование рабочей силы 2009, (Доха), таблица 12.

Домашние работники: работа днем и ночью?

Рабочие часы всех категорий домашних работников в мире являются наиболее продолжительными и нерегулируемыми. Например, если средняя продолжительность рабочего дня занятого населения в Непале в 2008 году составляла 39 часов в неделю, то домашние работники в среднем работали 52 часа в неделю.⁸⁸ В других странах Азии домашние работники в среднем работают также больше установленного на уровне 48 часов ограничения, в том числе в Индонезии (51 час в 2008 г.), Малайзии (65,9 часов в 2008 г.), на Филиппинах (52 часа в 2010 г.) и в Таиланде (58,3 часа в 2003 г.). Данные по Намибии (62 часа в 2007 г.) и Объединенной Республике Танзании (63,0 часа в 2006 г.) свидетельствуют об аналогичной ситуации (см. Диаграмма 5.1). В Саудовской Аравии для сектора домашнего труда характерна наибольшая продолжительность рабочего дня, которая в среднем составляет 63,7 часов в неделю (по состоянию на 2009 г.).⁸⁹ Такая же ситуация сложилась в Катаре, где средняя продолжительность рабочей недели лиц, работающих по найму в частных домашних хозяйствах, составляет 60 часов (2009 г.).⁹⁰ Проблема сверхурочных часов в секторе домашнего труда не так распространена в Северной и Южной Америке (см. Lee et al., 2007, стр. 92) и в развитых странах, где многие домашние работники работают неполный рабочий день.⁹¹ В семнадцати развитых странах (Рис. 5.1) средняя продолжительность рабочей недели составляет от 15,6 часов (в Норвегии) до 39,6 часов (в Литве). Однако эти средние показатели частично отражают неравное распределение рабочих часов: если у одних домашних работников очень короткая рабочая неделя, то другие работают по ненормированному графику.

Сверхурочная работа особенно распространена среди домашних работников с проживанием, которые, как правило, работают полный рабочий день и во многих случаях ожидается, что они должны быть готовы работать в любое время (MOT, 2011c; Rodriguez, 2007; Gallotti, 2009; Tous et al., 2010; Kundu, 2008; Esim and Smith, 2004; Sabban, 2002). Например, в Чили домашние работники без проживания в среднем работали 40 часов в неделю в 2000 г., а работники, которые проживали в семьях работодателей, работали в среднем 67,6 часов в неделю. В Перу также средняя продолжительность рабочей недели составляла 49 часов для работников без проживания и 62 часа для работников, проживавших у своих работодателей (Stefoni, 2009). Домашними работниками с проживанием особенно часто становятся мигранты, как внутренние, которые переезжают из сельских районов в города, где у них нет жилья, так и мигранты из других стран, которые ищут работу за рубежом. Причиной такой форма найма домашних работников являются как потребность работодателя (особенно когда речь идет об услугах по уходу), так и законодательные нормы в отношении мигрантов, отсутствие возможности получения жилья, а также расстояние между местом проживания работника и домом работодателя.

⁸⁸ Центральное бюро статистики Непала: *Доклад о занятости в Непале 2008 г.* (Катманду).

⁸⁹ Центральное бюро статистики Королевства Саудовская Аравия: *Бюллетень изучения рабочей силы. 2009* (Эр-Рияд), табл. 61.

⁹⁰ Служба статистики Катара: *Пример обследования рабочей силы 2009* (Доха), таблица 12.

⁹¹ Например, 80 процентов домашних работников в Германии работают в среднем 20 или менее часов в неделю; См. Statistisches Bundesamt: *Fachserie 1, Reihe 4.1.1.* (2009 г.), таблица 2.9.

Обычно работодатель платит заработную плату домашним работникам с проживанием исходя из установленной еженедельной или ежемесячной ставки, но без указания продолжительности рабочих часов. Эта практика основана на ожидании работодателя, что домашний работник будет доступен в любое время, когда его услуги необходимы. Например, исследование положения домашних работников-мигрантов из Мьянмы, работающих в Таиланде, показало, что график работы лиц, проживающих в домах своих работодателей, был ненормированным (Panam et al., 2004), так как не делается никакого различия между рабочим и нерабочим временем, а понятия сверхурочной работы не существует (дополнительные часы работы вообще не оплачиваются). В отличие от работников, проживающих в домохозяйствах, домашние работники без проживания, как правило, имеют более четкое разграничение между рабочим и нерабочим временем. Они могут работать полный рабочий день в одном домохозяйстве, приходя на работу с утра и возвращаясь домой вечером, или в нескольких семьях по четко установленному графику в каждом случае. Таким образом, они имеют относительно больше возможностей контролировать свое рабочее время, чем работники, проживающие в домохозяйствах. Тем не менее, они могут работать сверхурочно на ежедневной или еженедельной основе (на одного или разных работодателей), для того, чтобы увеличить свой доход. Время в пути от дома до места проживания работодателя также удлиняет рабочий день тех домашних работников, которые не проживают у них. График домашних работников может быть непредсказуемым и полностью зависит от требований работодателя.

Кроме того, многие домашние работники – в основном те, которые живут в домашних хозяйствах работодателей – могут работать по вызову (или с периодами простоя) (см. также McCann and Murray, 2010, стр. 28 и след.). Это происходит, например, когда работник должен оставаться доступным для работодателя в случае срочной и непредсказуемой потребности (особенно, когда работник предоставляет услуги по уходу). Такой график следует отличать от периодов выполнения работы и периодов отдыха. В Конвенции № 189 дано следующее определение работе по вызову: «периоды времени, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства на случай, если в них может возникнуть необходимость». Согласно Конвенции, такие периоды работы следует считать рабочим временем в соответствии с национальным законодательством (Статья 10 (3)). Хотя сегодня такой график работы в секторе домашнего труда в основном плохо регулируется, что приводит к тому, что в некоторых странах работники должны быть доступны для работодателя 24 часа в сутки, в некоторых странах, в том числе в Финляндии, Франции и ЮАР, были приняты положения, которые призваны обеспечить баланс между потребностью работников в отдыхе и справедливой оплате труда и требованиями работодателей (см. МОТ, 2011с, стр. 9).

Действующие нормы рабочего времени для домашних работников

Хотя подавляющее большинство стран предусматривают некоторые ограничения максимальной продолжительности рабочего времени, а также гарантируют минимальный

еженедельный отдых и ежегодный отпуск,⁹² на домашних работников эти нормы часто не распространяются. Отдельные исключения в отношении рабочего времени есть даже в странах, где трудовое законодательство в целом защищает домашних работников. Это часто объясняется «индивидуальным графиком» и «определенными особенностями» домашней работы, которые не позволяют обеспечить ее регулирование. Однако, если «круглосуточное присутствие и готовность работать в любое время в случае необходимости, которые ожидаются от домашних работников с проживанием»⁹³ удобны для работодателя, то право самих работников на то, чтобы «сохранить в своей жизни стороны, не связанные с участием в наемном труде» (McCann and Murray, 2010, стр. 9) игнорируется. Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (№ 189), поэтому призывает принять «меры для обеспечения равного обращения с домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков» (См. Статью 10). Как показывает дальнейшее обсуждение, законодательство многих стран уже предусматривает равное отношение к домашним работникам по отношению к продолжительности рабочей недели, еженедельному отдыху и ежегодному отпуску – но в других областях регулирование отсутствует.

Нормальная продолжительность рабочей недели

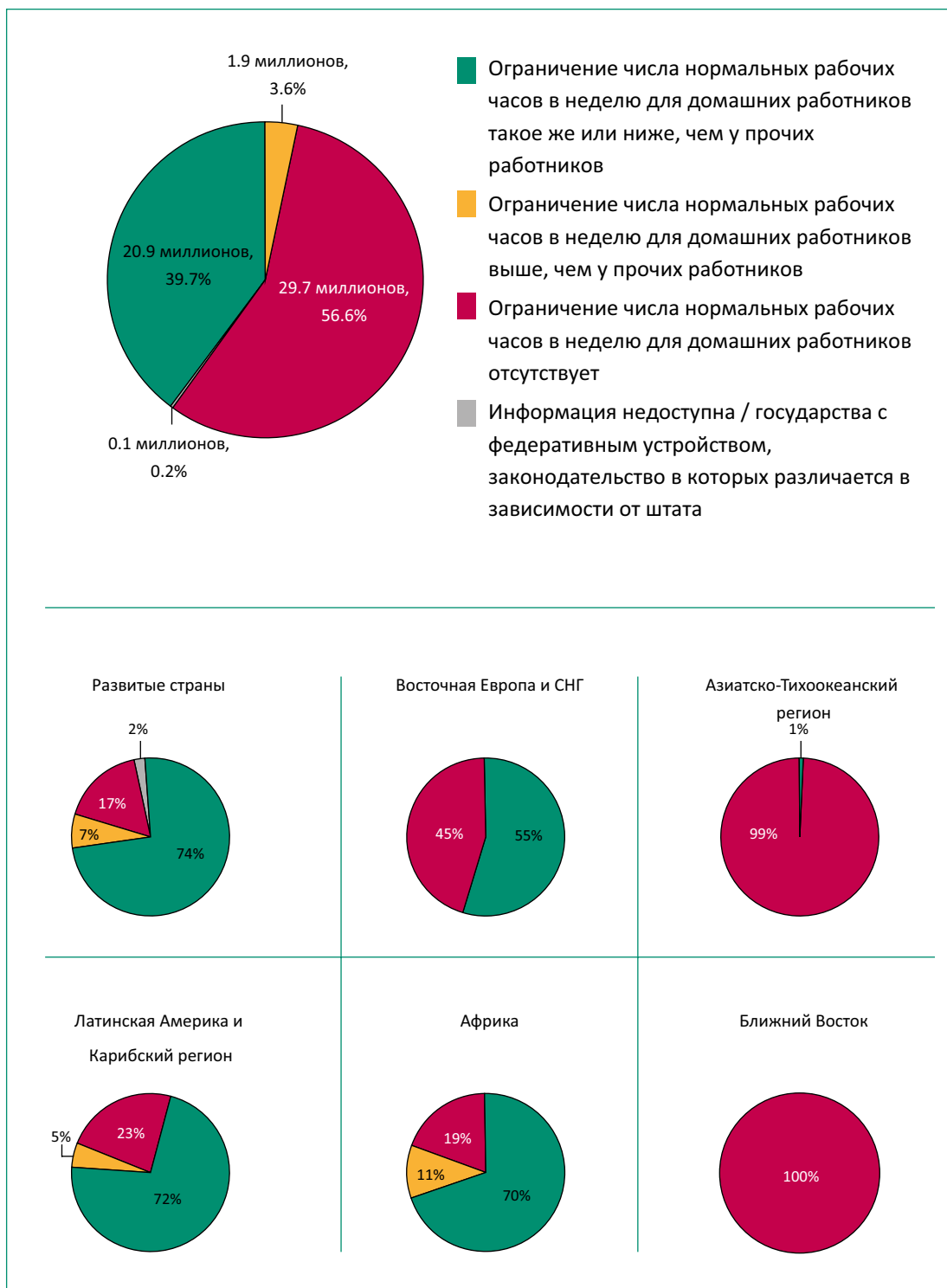
Одним из важных элементов регулирования рабочего времени является ограничение количества рабочих часов в неделю, которое определяет, какой по продолжительности может быть рабочая неделя (исключая сверхурочную работу). Практически во всех странах такое ограничение установлено в основном между 40 и 48 часами в неделю (хотя в некоторых странах – например, во Франции и Бельгии – количество часов меньше) (МОТ, 2010П). Среди 70 стран и территорий, данные по которым использовались при подготовке настоящего доклада, только три не имеют ограничений по количеству рабочих часов в неделю (Дания, Германия, Гонконг (Китай)). Если в Гонконге сейчас рассматривается возможность введения ограничений на нормальные рабочие часы в неделю, в Германии и Дании используют альтернативный подход, который, возможно, обеспечивает, по меньшей мере, аналогичную форму защиты: в этих странах общая продолжительность рабочей недели ограничена 48 часами с учетом сверхурочной работы. Таким образом, отсутствие защиты домашних работников, связано не с отсутствием законодательства в этой сфере, а с частыми исключениями для домашних работников, которые, как ожидается, будут работать больше, чем установленные рабочие часы, или вообще без ограничения продолжительности рабочей недели.

Тем не менее, в некоторых странах рабочее время домашних работников законодательно регулируется. Это говорит о том, что принятие справедливых положений о продолжительности рабочего времени действительно возможно. Как показано на Диаграмме 5.2, в общей сложности около 20,9 миллионов домашних работников (или 39,7 процента от общего числа) имеют право на те же ограничения количества рабочих часов в неделю, как и другие работники, а для еще 1,9 млн. (3,6 процента) действуют некоторые ограни-

⁹² См. обзор МОТ (2010е).

⁹³ См. Обзор Законодательного совета: закон о минимальной заработной плате, Гонконг, Китай, номер файла: LD SMW 1-55/1/4(С).

Диаграмма 5.2 Ограничение нормальной продолжительности рабочей недели для домашних работников по национальному трудовому законодательству, 2010 г.



Примечание: подробная информация о методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда по странам в Приложении III.

чения рабочих часов в неделю, пусть и на менее благоприятных условиях, чем у других работников. Однако, несмотря на почти всеобщее принятие законодательства о рабочем времени, в отношении более чем половины домашних работников в мире в национальном законодательстве не установлен верхний предел рабочих часов в неделю (29,7 млн. человек, или 56,6 процента). Такой низкий уровень защиты в этой области связан с исключением домашних работников из действующих национальных норм, касающихся количества рабочих часов (28,2 млн. домашних работников, not tabulated). Лишь в меньшинстве случаев это связано с отсутствием установленной продолжительности нормальной рабочей недели для всех категорий работников. На региональном уровне домашние работники наименее защищены в Азии и на Ближнем Востоке, где – как показывают имеющиеся данные – законодательные ограничения, касающиеся продолжительности рабочей недели для домашних работников, почти повсеместно отсутствуют.

Более благоприятная ситуация сложилась в развитых странах, Восточной Европе и странах СНГ, в Африке и в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где от половины до трех четвертей домашних работников пользуются тем же ограничением рабочих часов в неделю, как и другие категории работников (см. Диаграмму 5.2). Тем не менее, домашние работники в развитых странах, таких как Бельгия, Япония, Корея и Великобритания, не защищены законодательством в отношении их рабочего времени, а в Австрии для домашних работников с проживанием установлен высокий лимит в размере 55 часов (см. Приложение III). Исключения встречаются также в странах Латинской Америки, например, в Аргентине, Боливии и Панаме, а в Африке защита не предоставляется домашним работникам в Египте, Эфиопии и Мали. В Мали, где применяется общее ограничение в размере 40 часов в неделю, ожидается, что домашние работники могут работать или находиться в ожидании до 260 часов в месяц.⁹⁴

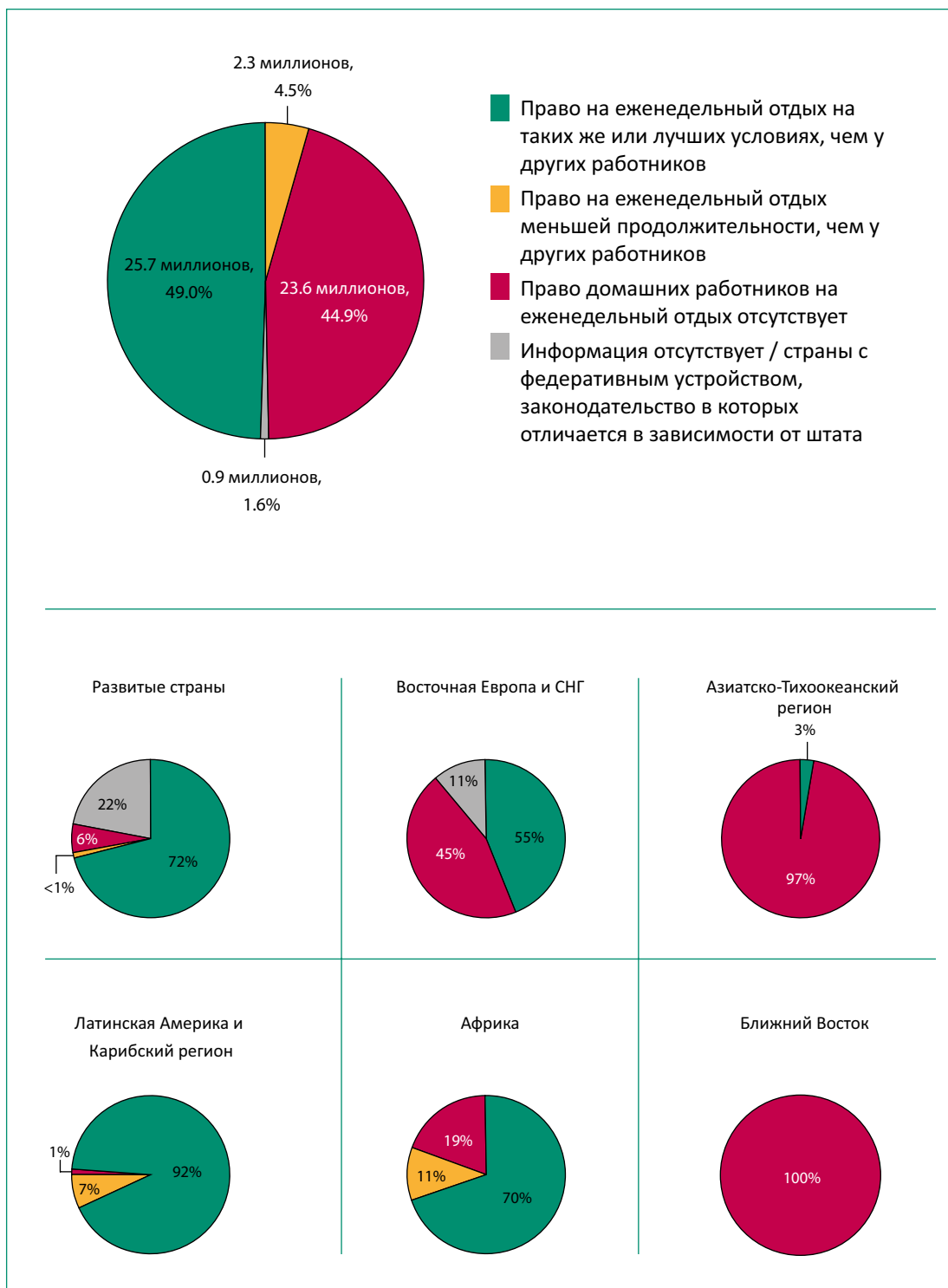
Еженедельный отдых

В дополнение к ограничению количества стандартных часов работы в неделю, установление еженедельного периода отдыха является важным элементом регулирования рабочего времени. Конвенция 1921 г. о еженедельном отдыхе в промышленности (№ 14), и Конвенция 1957 г. о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 106) устанавливают, что работники, на которых распространяется действие конвенций, имеют право, по крайней мере, на 24 часа непрерывного отдыха в неделю, как правило (но не обязательно) – в воскресенье или другой календарный выходной день. Полноценные периоды отдыха и сон оказывают существенное влияние на состояние психического и физического здоровья работника и его производительность труда. Наряду с указанными конвенциями МОТ о еженедельном отдыхе, Конвенция 2011 г. о достойном труде домашних работников (№ 189) устанавливает, что «продолжительность еженедельного отдыха составляет не менее 24 последовательных часов».

Законодательство многих стран также предоставляет домашним работникам право на еженедельный отдых – в некоторых случаях более продолжительный, чем рекомендованный Конвенцией. Например, согласно трудовому законодательству Уругвая и Южной Африки, для домашних работников установлен еженедельный отдых продолжитель-

⁹⁴ См. Ст. D.86-16 of Décret no. 96-178/P-RM, 13 июня 1996 г.

Диаграмма 5.3 Право домашних работников на еженедельный отдых (не менее 24 последовательных часов) в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.



Примечание: подробная информация о методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда по странам в Приложении III.
 Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

ностью 36 последовательных часов. В Уругвае еженедельный отдых предоставляется в воскресенье, в то время как в Южной Африке такой еженедельный отдых может, по соглашению сторон, быть заменен на не менее 60 непрерывных часов отдыха каждую вторую неделю.⁹⁵ Как следует из диаграммы 5.3, почти половина всех домашних работников в мире (25,7 миллиона или 49,0 процента от общей численности) имеет право на не менее, чем 24 часовой еженедельный отдых. Эти работники защищены в своих странах в той же степени, что и другие наемные работники (а в редких случаях у домашних работников даже более благоприятные условия; not tabulated).⁹⁶

Тем не менее, имеющиеся данные свидетельствуют, что до сих пор существует значительный разрыв в законодательном охвате домашних работников в отношении времени еженедельного отдыха: примерно 44,9 процента от общего числа домашних работников, или 23,6 миллиона человек во всем мире, вообще не имеют права на какой-либо еженедельный отдых в соответствии с национальным законодательством. В большей степени это относится к проживающим в Азии и на Ближнем Востоке: в обоих регионах только незначительная доля домашних работников имеет право на еженедельный день отдыха в соответствии с национальным законодательством, в частности, в Иране и Иордании. В Сингапуре иностранные домашние работники имеют право на еженедельный день отдыха в соответствии с разрешениями на работу, выпущенными или продленными с января 2013 года.⁹⁷ Если правовая защита находится на высоком уровне в развитых странах, Африке и Латинской Америке, то в Восточной Европе и СНГ наблюдается смешанная картина. Здесь 44 процента домашних работников охвачены трудовым законодательством, в то время как на 45 процентов такой охват не распространяется (по остальным домашним работникам доступной информации нет). Распространение права на еженедельный отдых на домашних работников является, таким образом, важной задачей в рамках внедрения Конвенции 2011 г. о достойном труде домашних работников (№ 189). Это позволит не только сохранить здоровье, обеспечить безопасность домашних работников, но и предоставит им возможность проводить больше времени со своими семьями (способствуя, таким образом, выравниванию баланса между работой и семейной жизнью), но и создаст условия для улучшения качества работы, выполняемой домашними работниками.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

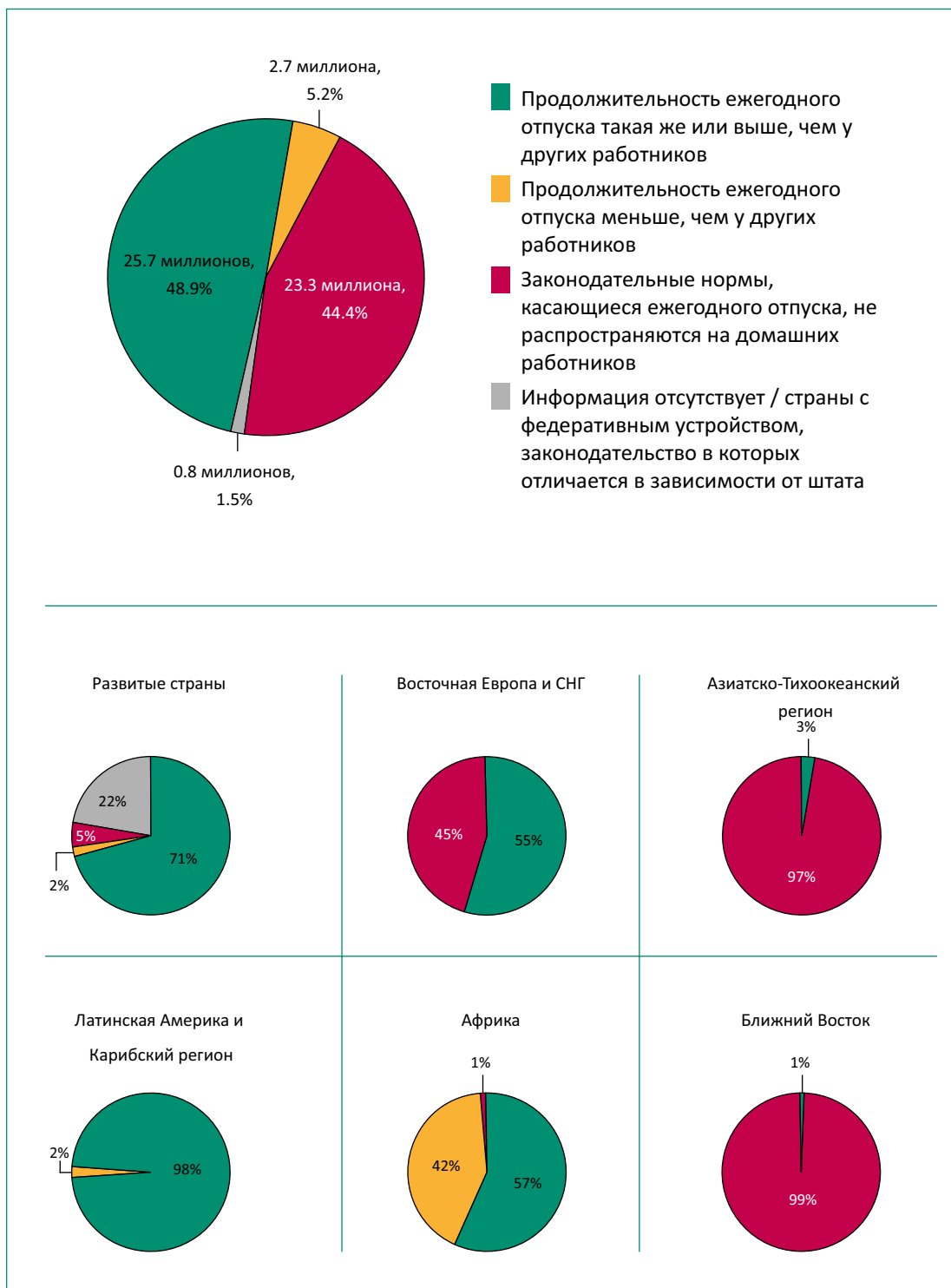
Третья важная составляющая регулирования рабочего времени – ежегодный оплачиваемый отпуск. Наряду с ограничением количества рабочих часов в неделю и правом на необходимое время отдыха, оплачиваемый отпуск повышает общий уровень благополучия домашних работников путем предоставления им достаточного времени досуга и отдыха на годовой основе. С учетом специфики работы домашних работников годовой отпуск представляет собой не только вопрос законодательно установленных прав, но и

⁹⁵ Закон Уругвая № 18.065 и Отраслевое Решение 7 ЮАР.

⁹⁶ Италия и Зимбабве дают домашним работникам право на 36 часов еженедельного отдыха, как минимум, в сравнении с 24 часами для прочих работников. См. базу данных МОТ по законодательству об условиях труда и занятости.

⁹⁷ См. пресс-релиз Министерства по трудовым ресурсам Сингапура, «Еженедельный день отдыха для иностранных домашних работников» от 5 марта 2012 года.

Диаграмма 5.4 Право домашних работников на ежегодный отпуск в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.



Примечание: подробная информация о методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда по странам в Приложении III.

Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

вопрос личной свободы в отношении продолжительности и способа проведения свободного от работы времени. Например, в отдельных случаях предполагается, что домашним работникам предоставляется отпуск только в то же время, когда запланирован отпуск у работодателя. Более того, иногда требуется, чтобы домашние работники сопровождали семью своего работодателя во время отпуска и выполняли свои ежедневные обязанности (Blackett, 2000). Вопрос ежегодного отпуска встает еще более остро для домашних работников-мигрантов, семьи которых проживают на родине, и которым оплачиваемый отпуск дает возможность воссоединиться с семьей.

Конвенция МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках (пересмотренная), 1970 г. (№ 132) устанавливает право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех недель в год. Может быть установлен минимальный срок работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, но такой период не может превышать шести месяцев. Данная Конвенция распространяется на всех работников, включая и тех, кто работает на частные домохозяйства,⁹⁸ и почти во всех странах установлено минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.⁹⁹ Согласно Конвенции 2011 г. о достойном труде домашних работников (№ 189), ежегодный оплачиваемый отпуск является одной из областей, в которой государства-члены должны обеспечить равное отношение к домашним работникам. Фактически во многих странах право на ежегодный оплачиваемый отпуск распространяется на домашних работников. Так, в Испании домашние работники имеют право на 30 дней ежегодного оплачиваемого отпуска, из которых, по меньшей мере, 15 дней должны быть последовательными.¹⁰⁰ В Замбии законодательство о труде дает домашним работникам право на не менее, чем два дня оплачиваемого отпуска, за каждый отработанный месяц,¹⁰¹ а в Мозамбике право на ежегодный отпуск связано с количеством отработанных лет: домашний работник имеет право на 12 дней оплачиваемого отпуска в первый год работы, на 24 дня – во второй, и 30 дней, начиная с третьего года работы.¹⁰²

Только для менее чем половины домашних работников по всему миру (примерно 25,7 миллиона), сравнимые с другими работниками права на ежегодный отпуск уже являются реальностью (см. Диаграмму 5.4). Охват домашних работников законодательством в отношении права на ежегодный широко распространен в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где почти все домашние работники имеют право на ежегодный отпуск (Коста-Рика предоставляет более длительный ежегодный отпуск для домашних работников, чем для других работников). В развитых странах, Африке, Восточной Европе и СНГ доля домашних работников, право которых на ежегодный отпуск соответствует правам других работников, составляет от 55 до 71 процента. В Африке, где у 57 процентов домашних работников есть те же права, еще 42 процентам домашних работников

⁹⁸ Конвенция № 132 распространяется на всех работников, за исключением моряков, оплачиваемый отпуск которых регулируется Конвенцией об оплачиваемых отпусках морякам, 1976 (№ 146).

⁹⁹ См. МОТ (2010е, стр. 13). К странам, в которых отсутствует общий законодательно установленный минимальный срок ежегодного оплачиваемого отпуска относятся Индия, Пакистан и США.

¹⁰⁰ Королевский Указ № 1620/2011 от 14 ноября 2011 года, статья 9(2).

¹⁰¹ Законодательный Акт № 3 от 2011 года, приказ по минимальным размерам оплаты труда и условиям найма (для домашних работников), 2011 год, п. 8.

¹⁰² Указ № 40/2008 от 26 ноября 2008 года, *Regulamento de Trabalho Doméstico*, статья 22.

гарантирован ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью меньше, чем у других работников. В отношении продолжительности рабочей недели и еженедельного отпуска домашние работники менее всего защищены в Азии и на Ближнем Востоке, где 97 и 99 процентов домашних работников, соответственно, не имеют права на ежегодный отпуск в соответствии с национальным законодательством. Таким образом, возможность отпуска связана исключительно с доброй волей работодателя, и отпуск часто предоставляется в дни национальных праздников, таких, как Songkran в Таиланде (см. также Boontinand, 2010, стр. 23). Обеспечение распространения положений трудового законодательства, касающихся права на ежегодный отпуск, на домашних работников, таким образом, является ключевым аспектом на пути к достижению достойных условий труда для таких работников с точки зрения регулирования рабочего времени.

Заключение

Рабочее время является одной из областей, в которой домашние работники меньше защищены законодательно, чем работники других сфер, а принцип равноправия, заявленный в Конвенции о достойном труде домашних работников (№ 189), до сих пор не является реальностью. Более половины всех домашних работников не имеет ограничения по количеству часов работы в неделю в соответствии с национальным законодательством; примерно 45 процентов не имеют права на еженедельный отдых или ежегодный оплачиваемый отпуск. С другой стороны, полученные данные демонстрируют, что многие страны в Латинской Америке и Карибском бассейне, Африке и промышленно развитом мире предприняли шаги для распространения минимальной правовой защиты, доступной всем работникам, и на домашних работников. Страны Ближнего Востока и Азии, напротив, все еще находятся на пути к обеспечению принципа равноправия для домашних работников в области регулирования рабочего времени.

Глава 6. Минимальная заработная плата и выплаты в неденежной форме

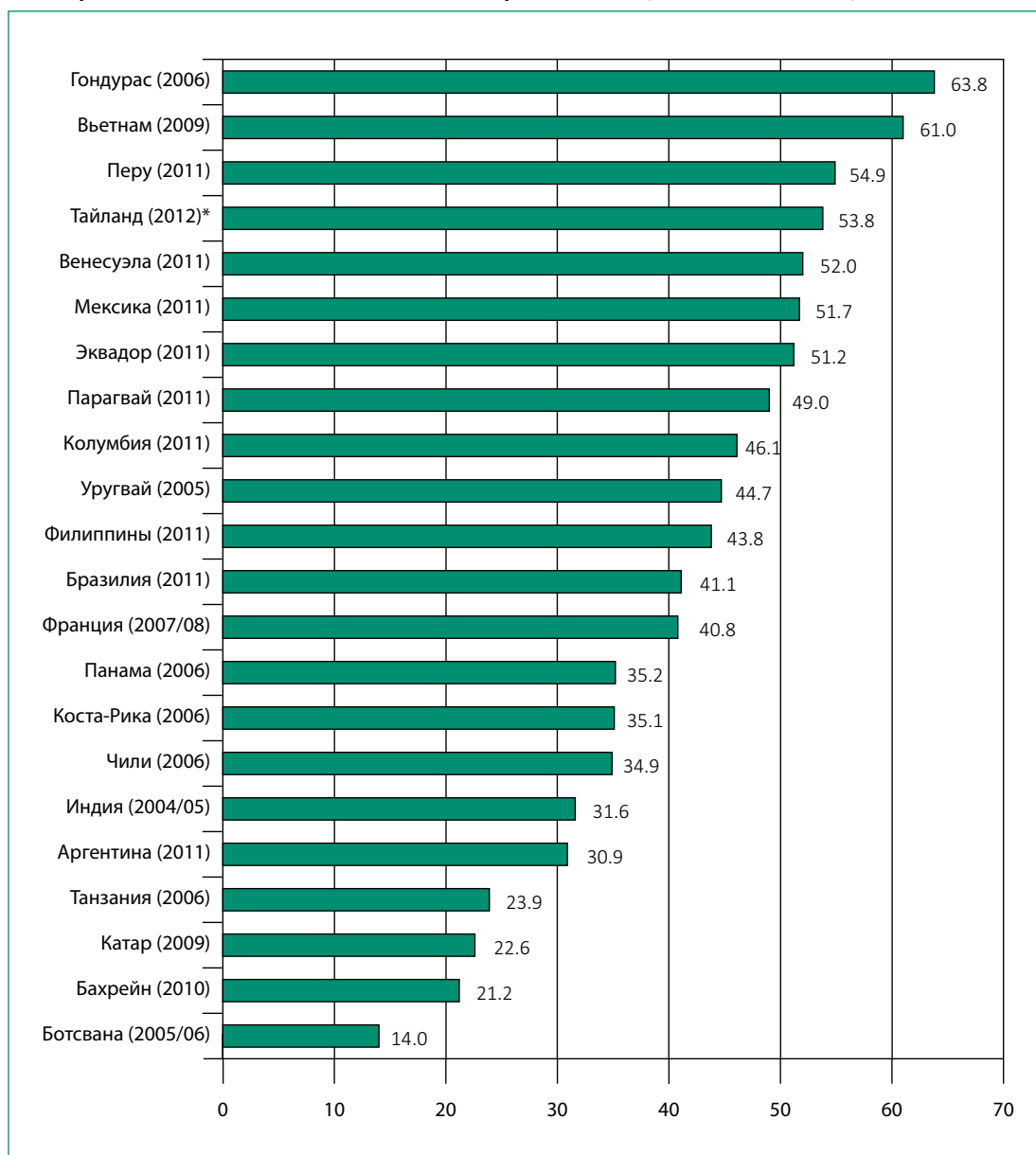
Обеспечить средства к существованию для себя и своих семей – основная забота и мотивация тех, кто работает, в том числе и в секторе домашнего труда. От работников других секторов их отличает то, что их вознаграждение гораздо ниже. Домашние работники, как правило, получают около 40 процентов от средней заработной платы, хотя уровень их дохода по отношению к средней заработной плате колеблется от 63,8 процента в Гондурасе (2006 г.) до всего 14 процентов в Ботсване (2005-2006 гг.) (см. Диаграмму 6.1). При объяснении низкого уровня оплаты труда среди домашних работников необходимо учитывать несколько, в основном взаимосвязанных, факторов. Низкая заработная плата частично отражает более низкий, чем в среднем, уровень требований к квалификации работника и в целом низкий уровень образования домашних работников (MOT, 2010b, стр. 41 и 54). Тем не менее, данные свидетельствуют о том, что домашний труд остается недооцененным, и что домашние работники зачастую зарабатывают меньше, чем работники сравнимых профессий (см. Budlender, 2011a).

Заработная плата домашних работников и причины ее низкого уровня

Недооцененность связана с восприятием домашней работы и услуг по уходу как «непродуктивной» работы. В соответствии с моделью, при которой мужчины являются кормильцами, а женщины обеспечивают уход, которая возникла в развитых странах в девятнадцатом веке, заработная плата, которую получал мужчина на заводах и в офисах часто обеспечивала доход и социальный статус домохозяйства. Когда работу стали отождествлять именно с наемной работой, работа женщин по дому уже не подходила под это определение и ее стали называть «уход» и «домашняя работа» (Boris and Herbst Lewis, 2006). Точно так же работа, выполняемая домашними работниками, часто воспринимается как не имеющая ценности и не относящаяся к рынку труда (Tomei, 2011). Тем не менее, верным остается утверждение, что «стирка одежды и приготовление пищи является столь же продуктивной работой на кухне, как в прачечной или ресторане» (Rubinow, 1906, с. 504).

Эта простая истина не является общепризнанной в экономической науке, где возникают трудности при измерении добавленной стоимости деятельности, в результате которой не производится продукт, имеющий рыночную цену. Фактически в Стандартной

Диаграмма 6.1 Величина среднего заработка домашних работников, в процентах от средней заработной платы всех оплачиваемых работников (за последний год)



Не учитывает заработную плату в сельскохозяйственной отрасли; за первый семестр 2012 г.

Примечание: Все данные отражают среднемесячную заработную плату, кроме данных по Филиппинам, которые отражают среднюю заработную плату в день, и по Франции, где представлена медианная зарплата.

Источники: Данные по заработной плате в Аргентине, Бразилии, Чили, Колумбии, Коста-Рике, Эквадоре, Гондурасе, Мексике, Панаме, Парагвае, Перу, Уругвае и Боливарианской республике Венесуэла из MOT/SIALC (Информационно-аналитическая система по вопросам труда и занятости по странам Латинской Америки, Карибского бассейна и Панаме); данные по Бахрейну предоставлены Регулирующим органом по вопросам рынка рабочей силы (LMRA), Индикаторы рынка труда Бахрейна (BLMI), таблица В. Примерный размер средней базовой заработной платы по странам и отраслям, онлайн; данные по Ботсване предоставлены Центральной службой статистики (2008 г.), Доклад по вопросам рабочей силы 2005/06 г., Габороне; данные по Франции предоставлены Insee Enqu tes Emploi 2007 и 2008 гг.; данные по Индии основаны на наших расчетах на базе Исследования безработицы и занятости NSSO 2004-05 гг.; данные по Филиппинам на основе информации Бюро по статистике труда и занятости, Текущая статистика по занятости, сентябрь 2012 г., таблица 22 – Средняя заработная плата в день наемных работников по основным отраслевым группам, онлайн; данные по Катару предоставлены Службой статистики Катара, Выборочное обследование рабочей силы 2009г., Доха; данные по Танзании предоставлены Государственным бюро по статистике, Министерством планирования, экономики и расширения возможностей (2007 г.), Аналитический отчет для Комплексного обзора рабочей силы, 2006 г., Додома; данные по Таиланду предоставлены Государственной службой статистики, 2012 г., Обследование рабочей силы (по всей стране), 2-ой кв.: апрель - июнь 2012 г., Бангкок; данные по Вьетнаму предоставлены Министерством планирования и инвестиций Службы общей статистики (2010 г.), Доклад по итогам обследования рабочей силы, Вьетнам 1/9/2009, Ханой.

национальной системе счетов (SNA-2008) нет соответствующего понятия для измерения добавленной стоимости труда домашних работников или их производительности.¹⁰³

Таким образом, нет общего ориентира для установления уровня заработной платы. И все же экономическая и социальная ценность для отдельных домашних хозяйств и общества в целом подтверждены доказательствами. Например, труд домашних работников позволяет их работодателям ходить на работу и зарабатывать себе на жизнь. Исследования в области экономики заботы показывают, что восприятие домашнего труда как непродуктивного устарело (см., например, Budlender, 2011a).

Кроме того, общая недооценка работ, которые воспринимаются как «типично женские», также не в пользу домашних работников. В значительной степени, домашняя работа включает в себя виды работ, которые традиционно ложились на плечи женщины, выполнявшей их бесплатно. Это уборка, приготовление пищи, покупки, стирка, уход за детьми, пожилыми людьми, инвалидами и другими членами семьи, нуждающимися в уходе. Представления о врожденной природе – а не приобретении – навыков и умений, необходимых для выполнения такой работы, еще сохраняются. Такое отношение и восприятие, как правило, приводит к недооценке домашнего труда по сравнению с видами работ, которые выполняют преимущественно мужчины и которые требуют навыков такого же уровня, приобретенных в рамках формального обучения (МОТ, 2007, 2010a).

В этом контексте очень важно понять и проанализировать низкий уровень заработной платы в секторе домашнего труда с гендерной точки зрения, уделяя особое внимание принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, утвержденному Конвенцией о равном вознаграждении, 1951 (№ 100).¹⁰⁴ Согласно этому принципу, вознаграждение должно определяться на основе содержания выполненной работы, соответствующим образом принимая во внимание навыки, усилия, ответственность и условия труда (МОТ, 2007, с. 271). Гендерная дискриминация в вопросах оплаты труда домашних работников может сочетаться с другими формами дискриминации. Например, этническое или социальное происхождение работника и / или национальность, а не какие-либо законные критерии, могут повлиять на уровень вознаграждения.

В ряде исследований показано, как эти факторы взаимодействуют между собой, приводя к снижению заработной платы для домашних работников, с учетом ряда объективных критериев, таких как образование, уровень квалификации и возраст (как показатель опыта работы). В Швейцарии, до того, как был установлен минимальный размер оплаты труда для домашних работников, она составляла на 8,8 процента меньше, чем у работников с аналогичными характеристиками и квалификацией в других секторах. Кроме того, по «необъяснимым» причинам они зарабатывали на 10,3 процента меньше, чем работники, которые выполняли ту же работу не в частных домохозяйствах (Flückiger

¹⁰³ В соответствии с SNA-2008 (п. 6.116) «считается, что стоимость продукта, произведенного [наемным домашним работником], должна быть равна компенсации, которая ему выплачивается». Так как в случае с домашними работниками промежуточного потребления не происходит, произведенный продукт (который измеряется как общий размер компенсации) равен добавленной стоимости. Таким образом, добавленная стоимость на работника (или производительность труда) всегда равняется компенсации работников, поэтому установление заработной платы (которая является наиболее существенной частью компенсации) в соответствии с производительностью было бы нелогичным.

¹⁰⁴ Ратифицирована в 169 странах-членах МОТ (2 сент. 2012).

Вставка 6.1 На пути к эффективным организациям домашних работников*

Несмотря на организационные сложности в этой отрасли, на протяжении десятилетий домашние работники создают свои собственные организации. Еще в 1881 году прачки Американского штата Джорджия создали организацию, насчитывающую несколько тысяч человек, и даже устроили забастовку (см. Boris and Nadasen, 2008). В Бразилии движение домашних работников ведет начало от 1936 года, когда домашняя работница по имени Лаудалина де Кампос Мелло начала объединять домашних работников окрестностях Сан-Паулу (см. Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial, 2009). В Южной Африке организация домашних работников появилась в Кейптауне в 1980 году, а через шесть лет был сформирован Союз Южноафриканских домашних работников (SADWU) (см. Ally, 2008). По всему миру существует множество других исторических примеров.

В настоящий момент организации домашних работников можно найти на каждом континенте. Поскольку домашние работники сталкиваются с правовыми, административными и практическими преградами на пути к реализации своего права создания профсоюзов и коллективного отстаивания своих интересов, многие организации домашних работников существуют, не являясь официально признанными в качестве профсоюза. Тем не менее, многие из них работают по принципу членства, собирая взносы со своих членов, имеют демократические процессы принятия решений и заявляют о намерении добиваться правовых и социальных изменений для домашних работников.

Крупнейшей международной организацией домашних работников является Международная сеть домашних работников (IDWN). Она была основана в 2009 году с целью координации усилий, направленных на защиту их интересов, в ходе обсуждений МОТ новых международных трудовых стандартов достойной работы домашних работников, проходивших на 99-м и 100-м заседаниях Международной конференции труда в 2010 и в 2011 гг. Ко времени написания этого доклада IDWN удалось установить связь с организациями-участниками на каждом континенте в более чем 50 странах (см. рис. 6.2). Привлекая участников, IDWN находится в процессе создания международной организации, объединяющей работающие по принципу членства организации домашних работников, основанные на демократических принципах. Учредительный съезд запланирован на 2013 г.

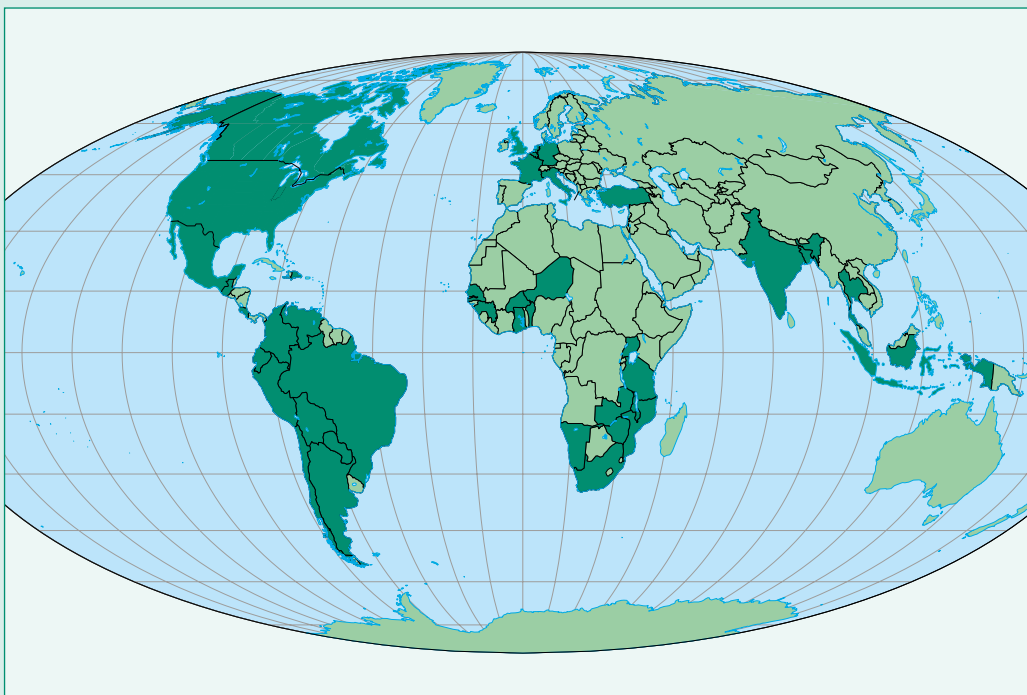
Организации домашних работников придерживаются различных подходов. Они провели ряд мероприятий для улучшения жизни домашних работников. В Гонконге (Китай) шесть организаций домашних работников-мигрантов из различных стран создали федерацию с целью повысить эффективность своих действий. Позже, в

2011 году, Федерация профсоюзов азиатских домашних работников (FADWU) присоединилась к Конфедерации профсоюзов Гонконга, послужив тем самым хорошим примером того, как организации домашних работников могут стать частью системы профсоюзов. В Нью-Йорке Союз домашних работников провел первый государственный закон в истории Соединенных Штатов, направленный на защиту домашних работников (см. Хобден, 2010). В настоящий момент здесь ведется работа по организации правовых зон для домашних работников по принципу соседства для ведения переговоров по вопросам зарплаты, льгот и условий трудоустройства. 2 Союз домашних работников, работников гостиниц, образовательных учреждений, больниц, а также работников смежных специальностей Кении (KUDHEINA) привлёк тысячи домашних работников, обходя один за другим дома (KUDHEINA 2011). В Нидерландах организацией FNV Bondgenoten была проведена забастовка домашних работников и уборщиков с целью добиться лучших условий коллективного трудового соглашения для уборщиков. И наконец, в 2006 году в Уругвае домашние работники и коалиция профсоюзов начали сотрудничество с целью достичь коллективного трудового соглашения на национальном уровне, охватывающем всю отрасль (MTSS, 2011).

С момента принятия Конвенции о домашних работниках в 2011 году (№ 189) Международная Конфедерация Профсоюзов (ITUC) начала кампанию «12 на 12», целью которой было добиться 12-ти случаев ратификации Конвенции к 2012 году. В результате к марту 2012 года профсоюзы в более чем 70 странах, в том числе многих из стран-участников организаций IDWN, начали кампании по борьбе за права домашних работников (ITUC, 2012).

Организованное движение домашних работников действительно набирает силу, и, вероятно, будут возникать новые инициативы по организации объединений домашних работников, помимо указанных. Поэтому приведенный список далеко не полный.

Диаграмма 6.2 Организации-члены Международной Сети Домашних Работников (IDWN), май 2012 г.



Африка: Буркина-Фасо, Бенин, Гана, Гвинея, Кения, Малави, Мали, Мозамбик, Намибия, Нигер, Сенегал, Южная Африка, Танзания, Уганда, Замбия, Занзибар, Зимбабве.

Америка: CONLACTRANO (включая организации в 15 странах: Аргентина, Бразилия, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Колумбия, Доминиканская Республика, Уругвай, Парагвай, Боливарианская Республика Венесуэла, Перу, Мексика, Гватемала, Коста-Рика, Канада, Эквадор, Ямайка, Тринидад и Тобаго, США, Канада).

Европа: Бельгия, Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Швейцария, Великобритания.

Азия: Бангладеш, Гонконг, Индия, Индонезия, Республика Корея, Непал, Сингапур, Шри-Ланка, Тайвань (Китай), Таиланд, Турция.

* Вставка подготовлена Клер Хобден (МОТ, Подразделение по вопросам условий труда и занятости).

1 См. веб-сайт Федерации Союзов Домашних Работников Азии: www.fadwu.org.

2 См. веб-сайт организации Объединенных Домашних Работников: <http://domesticworkersunited.org/index.php/en/our-work/campaigns>. Источник: Международная Сеть Домашних Работников (IDWN), май 2012 года, веб-адрес: www.idwn.info/content/partners-domestic-worker-organizations.

et al., 2009).¹⁰⁵ Существенное снижение заработной платы домашних работников также выявлено в Южной Африке (-15 процентов) и Уругвае (-22 процентов) (см. Budlender, 2011a, стр. 24 и след.). Ситуация усугубляется тем, что большинство домашних работников в Южной Африке составляют черные женщины – эта характеристика также влияет на снижение заработной платы. В Уругвае домашние работники из коренного населения или африканского происхождения, а также женщины, получают пониженную заработную плату (там же).

В рамках исследования, проведенного в Индонезии с использованием другого подхода, оценивается содержание работы разных групп домашних работников в Джакарте с точки зрения стандартных требований, условий труда и обязанностей. Для целей сравнения аналогичное исследование было проведено в некоторых «мужских» отраслях (строительстве, автомобильной промышленности). Исследование показало, что, в среднем, уровень заработной платы домашних работников (с разной квалификацией) более чем наполовину ниже уровня работников в мужских отраслях с сопоставимыми оценками (Savitri and Fajerman, публикация в процессе подготовки).

Одной из причин низкой заработной платы домашних работников является их слабая переговорная позиция. Так как их рабочее место – это частный дом, домашние работники выполняют свои обязанности в большей степени в относительной изоляции от других работников, и часто вынуждены вести переговоры с одним или несколькими работодателями. Домашние работники, проживающие в доме, в котором они работают («с проживанием»), особенно остро сталкиваются с изоляцией, что делает их еще более уязвимыми.¹⁰⁶ У домашних работников часто нет коллег, а сверхурочные и нерегулируемые часы работы затрудняют встречи с коллегами для обмена опытом и информацией, создания профессиональных объединений.

Как правило, помимо практических, существуют юридические и административные барьеры, ограничивающие права домашних работников на объединение. Кроме того домашние работники часто не имеют права создавать профсоюз (см. МОТ, 2010а, стр. 83 и след.). В странах, где домашние работники имеют право на объединение, а также право вступать в профсоюзы или создавать их, они действительно делают это, несмотря на практические барьеры. Например, это наблюдается во многих странах Латинской Америки, Европы и Африки. В странах, где домашние работники не имеют права на профсоюзы, или где административные барьеры на пути создания профсоюзов не позволяют им воспользоваться этим правом, часто формируются другие виды организаций, такие, как НПО и кооперативы (см. Вставку 6.1). Но даже при относительно сильных профсоюзах, традиционные модели коллективных переговоров не очень подходят для сектора, работники которого, как правило, разрознены и изолированы друг от друга, каким является сектор домашнего труда.

¹⁰⁵ Различие между сравниваемыми группами работников считается «неожиданным», так как в методологии, использованной Flückiger et al., контролировался ряд наблюдаемых характеристик (возраст, образование и др.) при оценке разрыва в уровне заработной платы между двумя группами работников. Таким образом, этот разрыв не может объясняться этими характеристиками, включенными в оценку.

¹⁰⁶ Работники «с проживанием» могут сталкиваться с ограничениями свободы передвижения в нерабочее время, что является неприемлемым с точки зрения прав человека (Esim and Smith, 2004; United Nations, 2010).

Кроме того, домашние работники-мигранты, которые находят через посредников в одной стране работу в другой стране обычно почти не имеют возможности вести переговоры напрямую с работодателем. Когда статус их пребывания в стране привязан к трудовому договору, у них нет не только голоса, но и вариантов найти работу при прекращении договора, так как они должны будут вернуться в свою родную страну. Социально-культурные факторы, такие как языковые барьеры, также могут служить препятствием для ведения переговоров с работодателями. Эти факторы также повышают их уязвимость в отношении злоупотреблений, дискриминации и несправедливых условий труда. Создание организации домашних работников-мигрантов наиболее сложно реализовать, хотя имеются некоторые исключения. Например, в зарождающейся Сети домашних работников в Таиланде среди примерно 200 членов¹⁰⁷ есть много домашних работников из соседней Малайзии.

Переговоры с целью заключения коллективного трудового соглашения часто затрудняются нехваткой авторитетных организаций домашних работников, способных отстаивать свои интересы перед работодателями, которые могли бы выступить в качестве противоположной стороны в процессе коллективных переговоров по вопросам зарплаты и другим вопросам, касающимся условий работы. Исключением является Франция, где Федерация частных работодателей (*Fédération des particuliers employeurs, FEPEM*) с 1949 года объединяет работодателей домашних работников и регулярно заключает коллективные соглашения с четырьмя профсоюзами. Эти соглашения включают в себя подробный перечень ставок 8,91 до 10,65 евро в час в зависимости от различного уровня квалификации и стажа работы.¹⁰⁸ Другие примеры – это Италия, где коллективные соглашения подписываются с 1937 года, Ирландия и Бельгия (см. Galotti, 2009). В случае с Бельгией, где домашних работников обычно нанимают через лицензированные организации в рамках программы Titre-Service, переговоры проходят в двустороннем комитете по переговорам.¹⁰⁹

Минимальная заработная плата

При нарушении равновесия между сторонами или отсутствии эффективного процесса коллективных переговоров стандартным решением проблемы может стать установление минимального размера оплаты труда. Говоря словами Конвенции об установлении минимальной заработной платы 1970 года (№ 131), одной из основных целей которой является защита «групп работников по найму, находящихся в неблагоприятном положении» от «необоснованно низкой заработной платы». Как говорилось выше, домашние работники являются особенно уязвимой группой работников и нуждаются в подобной

¹⁰⁷ См. Доклад по итогам Первой национальной конференции по вопросам домашних работников в Таиланде (Бангкок, 8–9 октября 2011 г.), http://www.ilo.org/asia/info/WCMS_174561/lang--en/index.htm.

¹⁰⁸ См. *Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur, Avenant S36* dated 9 July 2009, available at <http://www.fepem.fr/documents/10163/19737/CCN+PE>.

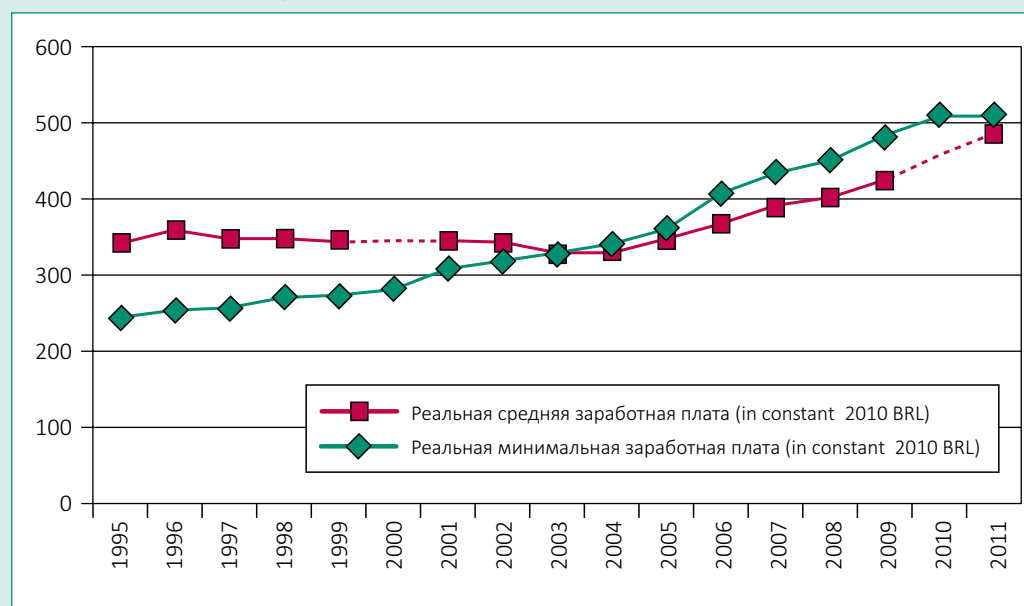
¹⁰⁹ Commission paritaire 322.00 pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Вставка 6.2. Как повлияло повышение минимального размера заработной платы на домашних работников в Бразилии*

Является ли минимальный размер оплаты труда эффективным инструментом защиты домашних работников от неоправданно низких зарплат, или его применение не приносит результатов, учитывая высокий процент неофициальных трудовых отношений в этом секторе и слабыми механизмами его внедрения? Бразилия представляет собой наглядный пример для изучения этого вопроса. При количестве домашних работников более чем 7 миллионов, Бразилия является одной из крупнейших стран в мире по числу домашних работников (см. Приложение II). Каждая шестая работающая женщина Бразилии занята в качестве домашней работницы, а среди чернокожего женского населения Бразилии это соотношение даже выше. Как и в других странах, домашний труд является в Бразилии одной из самых низкооплачиваемых профессий, а степень неофициальных трудовых отношений очень высока – лишь менее 30% всех домашних работников заключают официальный трудовой договор (*carteria assinada*).¹

Тем не менее, несмотря на высокую степень неофициальности, существуют свидетельства того, что условия труда – в частности, заработная плата – значительно улучшились приблизительно за последние десять лет. С 2003 года правительством Бразилии (после консультаций с общественными партнерами) было принято решение о последовательном и прогнозируемом повышении минимального размера оплаты труда. К 2011 году фактический минимум вырос на 55 процентов по сравнению с уровнем 2003 года. Домашние работники, чьи заработные платы оставались неизменными в реальном выражении в течение предыдущих лет, теперь оказались среди тех, кому новый закон принес наибольшую выгоду: их средняя ежемесячная заработная плата выросла с 333 бразильских реалов в 2003 году до 489 бразильских реалов в 2011 г. (в текущих ценах на 2010 год). Это соответствует фактическому повышению почти в полтора раза (47 процентов), тогда как средние заработные платы всех остальных оплачиваемых работников выросли лишь на одну пятую (20 процентов) в реальном выражении за тот же период времени.

Диаграмма 6.3 Динамика реальной минимальной и средней заработной платы домашних работников в Бразилии, 1995–2011 гг. (по фиксированному курсу бразильского реала в 2010 году)



Примечание: реальная минимальная и средняя заработная плата домашних работников были рассчитаны на основе номинальных данных, представленных ILO/SIALC (Информационно-аналитическая система по вопросам труда и занятости по странам Латинской Америки, Карибского бассейна и Панаме), и индекса потребительских цен по данным LABORSTA (показатели 2010 г. приняты за 100%). Данные за 2000 и 2010 гг. отсутствуют.
Источники: ILO/SIALC and LABORSTA (индекс потребительских цен).

Неудивительно, что заработная плата домашних работников находится в прямой зависимости от повышения ее минимального размера, учитывая тот факт, что многие из домашних работников получают минимальные оклады. Почти половина (46,4 процентов) всех зарегистрированных домашних работников получали именно минимальный оклад в 2008 году. Для сравнения – этот показатель составляет 15,3 процента среди других работников. Поэтому повышение минимального размера оплаты труда напрямую выгодно большей части тех домашних работников, которые заключили официальный договор. Тем не менее, положительный результат от введения минимального размера заработной платы гораздо шире – приблизительно 15,3 процента всех незарегистрированных (т.е. неофициальных) домашних работников получают именно минимальную зарплату, считая минимальный размер оплаты труда отправной точкой в переговорах о зарплате в рамках неофициальных трудовых отношений. Влияние минимального размера оплаты труда на зарплаты в неофициальном секторе было впервые признано в Бразилии в 1970-е годы, и получило название эффект маяка (*efeito farol*). Эффект маяка также очевиден, если говорить о таких правах остальных работников, как ежегодный оплачиваемый отпуск и тринадцатая зарплата. Даже с относительно низкими показателями формализации, такое укрепление системы защиты труда принесло значительную пользу домашним работникам Бразилии.

* Материал подготовлен при участии Жанин Берг (Департамент интеграции МОТ).

1 Все данные основаны на МОТ/SIALC (средняя заработная плата, минимальный размер оплаты труда) и LABORSTA (индекс потребительских цен).

защите. В статье 11 Конвенции о достойном труде домашних работников 2011 г. (№ 189) четко обозначен минимальный размер заработной платы для домашних работников:

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате, там где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола.

Положение о недискриминации призвано решить проблему недооценки и низкой оплаты труда домашних работников вследствие дискриминации по признаку пола, как это обозначено в Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100). Учитывая высокий процент женщин, занятых в этом секторе, установление минимального размера заработной платы будет способствовать сокращению гендерного разрыва в размерах зарплат.

Несмотря на то, что на практике при внедрении минимального размера заработной платы часто возникают препятствия, и не все работодатели соблюдают эту норму, установленная минимальная заработная плата по-прежнему оказывает заметное воздействие на уровень дохода домашних работников. В ЮАР заработная плата домашних работников значительно выросла после введения нового минимального размера оплаты труда в 2002 году (верхний уровень примерно равен новому минимальному размеру оплаты труда, см. Dinkelman and Ranchhod, 2012).

Тот факт, что многие работодатели приводят выплачиваемые ими заработные платы в соответствие с минимальным размером оплаты труда даже в случае невысокой вероятности штрафных санкций, можно объяснить представлениями о справедливости и особенностями взаимоотношений между работодателем и сотрудниками. В тех случаях, когда работодатель платит меньше новой установленной заработной платы, это может негативно сказаться на

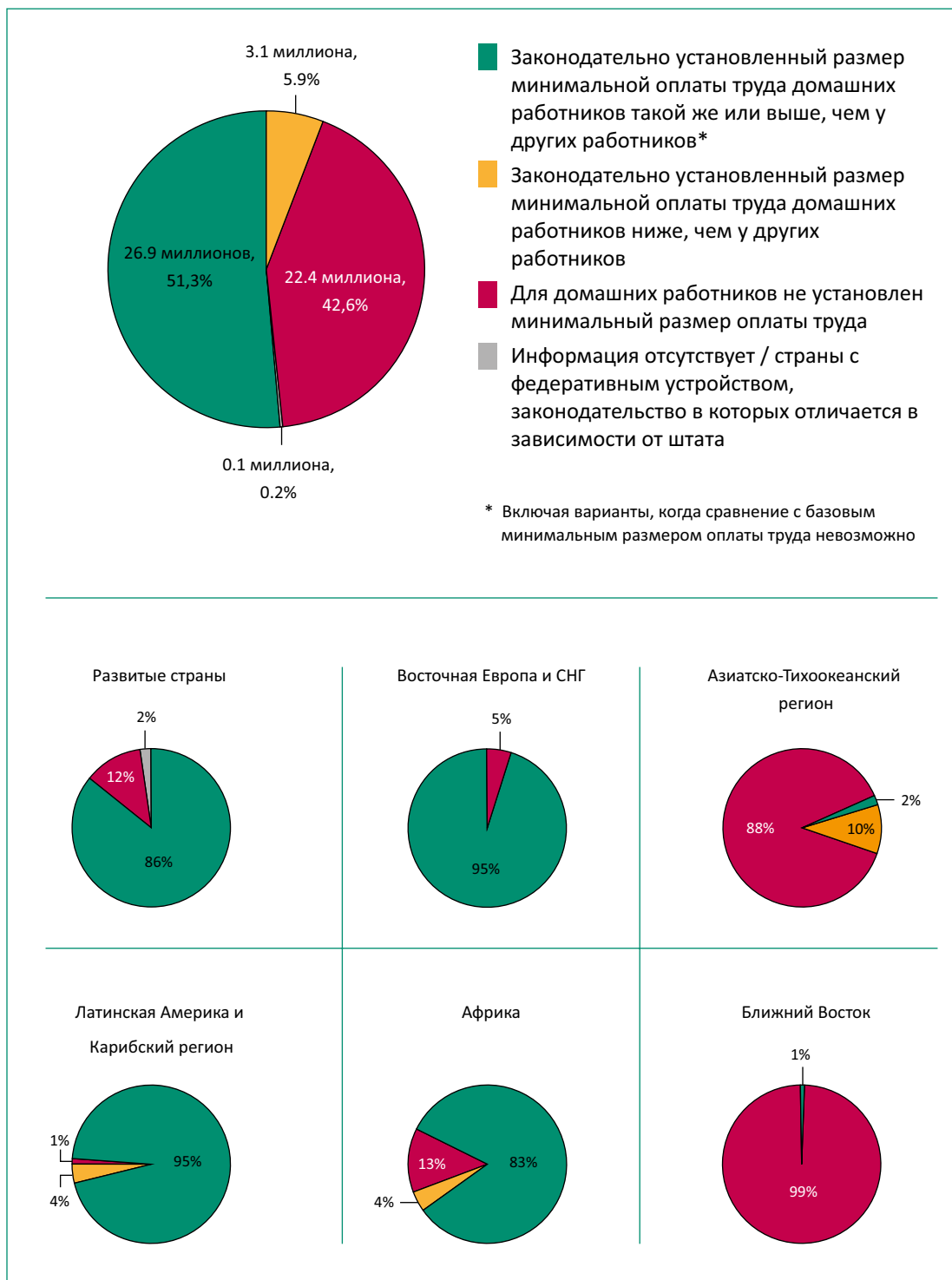
Вставка 6.3 Комиссия по оплате труда домашних работников в Намибии

Учитывая тот факт, что в Намибии приблизительно 36 тысяч домашних работников, частные домашние хозяйства являются важным источником рабочих мест в стране, на который приходится 10,9 процента общего объема занятости в 2008 году (см. MLSW, 2010). В отличие от многих других стран трудовое законодательство Намибии распространяется на домашних работников и предоставляет им те же права на защиту занятости, еженедельный отдых и отпуск по уходу за ребенком. Тем не менее, на практике условия труда домашних работников часто являются нерегулируемыми, а отношения с работодателем - неофициальными (см. Budlender, 2011b). В соответствии с Исследованием рынка рабочей силы Намибии, проведенным в 2008 году, лишь 5500 домашних работников в этой стране имеют официальный договор, тогда как более 80 процентов домашних работников приняты на работу на основании устного соглашения. Поэтому очень трудно добиться реализации их прав, и лишь менее трети всех домашних работников заявили, что им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемый больничный (ibid, стр.55 и далее). Несмотря на возложенное на работодателей обязательство осуществлять выплаты в фонд социального страхования за каждого домашнего работника, работающего по крайней мере один раз в неделю, в реальности менее 20 процентов домашних работников зарегистрированы в Комиссии по социальному страхованию (SSC) (см. MLSW, 2010 стр.102).

Еще один острый вопрос - уровень заработной платы. Согласно этому исследованию, 60 процентов домашних работников получают менее 600 долларов Намибии (около 70 долларов США). Такие предельно низкие заработные платы гораздо реже встречаются в частных компаниях (менее четверти работников) или в государственном секторе (менее одной десятой всех работников). Одной из причин распространенности низкой оплаты труда является отсутствие коллективного соглашения для большинства домашних работников. В настоящее время лишь на тех, кто проживает на ферме или по месту работы, распространяется соглашение для сельскохозяйственной отрасли, действие которого было расширено министром, чтобы распространить обязательства на всех работодателей в этой отрасли. Таким образом, домашние работники, занятые не в фермерских домашних хозяйствах, не имеют права на минимальный размер оплаты труда, составляющий 2,87 доллара Намибии для работников фермы (или 115 долларов Намибии за 40-часовую рабочую неделю, что равняется 13,50 долларам США). Неудивительно, что низкая заработная плата стала одной из наиболее частых причин для жалоб домашних работников Намибии в ряде опросов, Института трудовых ресурсов и исследований (LaRRI, 2008).

Для разрешения этой ситуации правительством Намибии была создана Комиссия по заработной плате домашних работников. Это первый случай с момента провозглашения независимости в 1990 году, когда в Намибии была организована Комиссия по заработной плате, при сильной поддержке со стороны социальных партнеров. Под председательством бывшего заместителя премьер-министра доктора Либертина Аадыла, Комиссия, состоящая из пяти участников, включает одного члена, номинированного профсоюзами, и другого, назначенного по рекомендации федерации работодателей. Комиссия обладает широким спектром полномочий, в том числе может рекомендовать новый размер минимальной оплаты труда домашних работников, изучать другие условия труда, а также вносить рекомендации по охране детей-домашних работников. Согласно полномочиям Комиссии, исследование будет проведено в соответствии с действующим законодательством Намибии и Конвенцией о достойном труде домашних работников 2011 года (№ 189). При содействии МОТ Комиссия начала свою работу в мае 2012 года, проведя трехдневный обучающий семинар, и планирует провести ряд слушаний по всей стране, прежде чем представить итоговый доклад в начале 2013 года.

Диаграмма 6.4 Распространение минимального размера оплаты труда на домашних работников, 2010 г.



Примечание: подробная информация по методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда, по странам – в Приложении III.
Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

мотивации и производительности сотрудников. Бразилия – еще один пример установления минимальной заработной платы как способа улучшения условий работы домашних работников (см. Вставку 6.2).

Во многих странах уже применяются способы законодательно установить нижний предел заработной платы для домашних работников. Для этого использовался один из двух основных вариантов: 1) включение домашних работников в круг профессий, на которые распространяется минимальный размер оплаты труда, или 2) установление особого минимального размера оплаты труда домашних работников. Выбор часто вытекает из общих характеристик установленной в данной стране системы минимального размера оплаты труда.

В странах с установленным минимальным размером оплаты труда включение домашних работников в круг профессий, на которые он распространяется, является гарантией того, что работникам данной отрасли доступны те же зарплаты, что и работникам других отраслей, в соответствии с концепцией равенства. Это также избавляет от необходимости создания отдельных процедур или механизмов для определения и обновления особых ставок для домашних работников. В последнее время на национальном уровне минимальный размер заработной платы домашних работников был установлен в Чили, Португалии,

Тринидад и Тобаго. В Чили с 1 марта 2011 года на домашних работников распространяется установленный на национальном уровне минимальный размер оплаты труда.¹¹⁰ Это было достигнуто благодаря постепенному увеличению ставки домашних работников, которая прежде была установлена на уровне 75% от общего уровня. Аналогичным образом в 2004 году в Португалии впервые на национальном уровне был установлен минимальный размер оплаты труда, тем самым домашние работники приравнивались к другим профессиям. Закон о минимальном размере оплаты труда Тринидада и Тобаго 2005 года предполагает единый для всей страны минимальный размер оплаты труда применительно к пяти отраслям, в отношении которых ранее устанавливались отдельные ставки, в том числе для «помощников по домашнему хозяйству».

В рамках альтернативного подхода заработная плата определяется в соответствии с системой минимального размера оплаты труда в данной отрасли или профессии. Например в Аргентине, где национальный минимальный размер оплаты труда не распространяется на домашних работников, минимальные зарплаты для пяти категорий домашних работников установлены резолюцией Министерства труда и социальной защиты. Различные ставки установлены в соответствии с условиями проживания (с проживанием по месту работы или без) и особенностями профессии (дворецкий, горничная, повар, репетитор и т.д.) данного работника.¹¹¹ В Объединенной Республике Танзания минимальный размер оплаты труда установлен для ряда отраслей, одной из которых является работа по дому. В этом случае законодательством дифференцируется платежеспособность работодателя, и на основании этого критерия существуют три ставки для оплаты домашних

¹¹⁰ Отметим, что Приложение III содержит информацию по состоянию на 31 декабря 2010 года, последний день сбора данных для оценки охвата правовой защиты. Эта информация сохранялась с целью подготовки последовательных оценок, используя данные по одному году (2010) как ориентир.

¹¹¹ Министерство труда и социальной защиты: Fija remuneraciones para el personal de trabajo doméstico, Resolución 1297/2010, 12 ноября 2010 года, Буэнос-Айрес.

услуг: 1) работодатель является дипломатом или потенциальным бизнесменом, 2) работодателю как чиновнику положено предоставление таких услуг, и 3) другие работодатели.¹¹² Минимальный размер оплаты труда домашних работников также иногда зависит от профессий, таких как кухарка, водитель или садовник (Маврикий), или тем регионом, где нанят работник (Южная Африка). Довольно часто заработная плата устанавливается на почасовой, недельной или ежемесячной основе, при этом оговаривается количество рабочих часов, входящих в ежедневную или ежемесячную оплату.

В рамках второго подхода необходимо с особым вниманием избегать возможной заниженной оценки домашней работы. Существует опасность того, что минимальный размер оплаты труда устанавливается на более низком уровне для домашних работников и других отраслей, преимущественно занимаемых женщинами, по сравнению с преимущественно мужскими профессиями, требующими сходных навыков.¹¹³

Например, Закон Республики Танзания о заработной плате 2010 года устанавливает минимальный размер ежемесячной оплаты труда домашних работников, более 80% которых составляют женщины, равным 5000 танзанийских шиллингов (около 41 доллара США), по сравнению с окладом от 150000 до 350000 (между 95 и 220 долларов США) за работу в горнодобывающей отрасли, где почти 90% работающих – мужчины.¹¹⁴ Здесь минимальный размер оплаты труда является ненамеренным следствием усиления гендерного различия в зарплате. Тем не менее, особые ставки в рамках одной отрасли или профессии могут позволять странам без установленного минимума оплаты труда защитить домашних работников. Например, в Австрии в большинстве отраслей существуют сильные институты ведения коллективных переговоров с целью установления заработной платы. Это позволяет Австрии устанавливать минимальные размеры оплаты труда домашним работникам и представителям некоторых других профессий, таких как воспитатели в школах и детских садах. В 2012 году в Намибии, еще одной стране, где не установлен единый минимальный размер оплаты труда, была сформирована Комиссия по зарплатам с тем, чтобы рекомендовать новый минимальный размер оплаты труда домашних работников (см. вставку 6.3). Благодаря тому или иному из этих механизмов на более половины домашних работников распространяется положение о минимальном размере оплаты труда. Примерно 26.9 миллионов домашних работников (или 51.3% от общего числа)¹¹⁵ имеют право получать минимальную заработную плату на равных условиях с другими группами трудящихся. Для 3,1 миллиона (или 5,9% от общего числа) минимальный размер оплаты труда установлен ниже общего уровня (см. рис. 6.4). Некоторые из этих конкретных заработных плат значительно ниже по сравнению с зарплатами других работников. Например, домашние работники в Лезото имеют права на получение 350 малоти в месяц (около 45 долларов США), при трудовом

¹¹² Положение об определении размеров заработной платы и условий работы, 2010 год, Подзаконные акты, *Gazette of the United Republic of Tanzania*, No. 18, Vol. 91, 30 April 2010.

¹¹³ Заработная плата домашних работников в среднем по профессии обычно находится на самом низком уровне минимального размера оплаты труда (MOT, 2008 b).

¹¹⁴ На основании и с использованием анализа микроданных на 2006 год Комплексного исследования рынка рабочей силы Танзании.

¹¹⁵ В это число входит и небольшое меньшинство (0,3% общего количества) случаев, где минимальный размер оплаты труда домашних работников выше, чем общая минимальная заработная плата, а также большая группа (9,6% общего количества) случаев, когда невозможно было провести сравнение с общим минимальным размером оплаты труда.

стаже менее одного года, тогда как общий минимальный размер оплаты труда составляет 935 малоти (120 долларов США).¹¹⁶

Однако домашние работники часто не входят в число тех, на кого распространяется установленный минимум оплаты труда, несмотря на тот факт, что минимальный размер оплаты труда в том или ином виде существует почти повсеместно (см. МОТ, 2010е). Например, и в Японии, и в Республике Корея установлен минимальный размер оплаты труда, однако действие Акта о минимальном размере оплаты труда этих стран не распространяется на домашних работников. В Индонезии законодательство, касающееся минимального размера оплаты труда, применимо лишь к предприятиям и, следовательно, исключает частные домашние хозяйства как работодателей.¹¹⁷ Такие исключения вызывают значительные пробелы в процессе обеспечения охраны труда: приблизительно на 21,5 миллионов домашних работников не распространяется положение о минимальном размере оплаты труда в тех странах, где оно существует. И наоборот, всего лишь на 0,8 миллионов домашних работников положение о минимальном размере оплаты труда не распространяется потому, что они работают в странах, где нет институтов по регулированию минимального размера оплаты труда (not tabulated). Всего около 22,4 миллионов домашних работников (или 42,6 процентов от общего числа) не входят в число тех, на кого распространяется положение о минимальном размере оплаты труда, и поэтому они остаются крайне уязвимыми с точки зрения нарушений при определении уровня заработной платы.

Данные демонстрируют значительные расхождения в рамках одного региона. Минимальный размер оплаты труда домашних работников, назначаемый на равных основаниях с другими работниками, существует в значительном большинстве развитых стран (86%), Восточной Европе и странах СНГ (95%), Латинской Америке и Карибских странах (95%) и в Африке (83%). И наоборот, подавляющее большинство домашних работников в Азии и на Ближнем Востоке остаются без защиты. Около 88% домашних работников в Азии и 99% на Ближнем Востоке не имеют права на установленную законом минимальную заработную плату. Учитывая, что основной целью законодательства, определяющего минимальный размер оплаты труда, является защита наиболее уязвимых работников, чья заработная плата находится на самом низком уровне, это является серьезным пробелом, оставляя неохваченной значительную часть домашних работников.

Индия – одна из стран, где на домашних работников традиционно не распространяется законодательство о минимальном размере оплаты труда. Тем не менее, в последнее время определенного прогресса удалось достичь в некоторых индийских штатах. Наряду с другими нововведениями в штатах Андхра-Прадеш и Раджастан, домашние работники были внесены в утвержденный список плановых профессий, на которые распространяется минимум оплаты труда, установленный в 2008 году. В штате Бихар домашние работники были внесены в список в 2009 году.¹¹⁸ В 2010 году Целевой группой по проблемам домашних работников было рекомендовано включить домашних работников в единый утвержденный список профессий, на которые распространяется действие Акта о мини-

¹¹⁶ См. Королевство Лесото: *Gazette* No. 69 от 14 октября 2011 года (Приложение No. 1).

¹¹⁷ По Японии см. Акт о минимальной заработной плате 1959 г., п. 2(1); по Корею см. Акт о минимальной заработной плате 1986 г., параграф 3; по Индонезии см. Закон о рабочей силе 2003 гг. 1, 90.

¹¹⁸ См. Министерство труда и занятости: *Отчет о действии Акта о минимальной заработной плате (1948) за 2008 и 2009 гг.*

мальном размере оплаты труда 1948 года. Также штатам, где до сих пор не был установлен минимальный размер оплаты труда, рекомендовалось приступить к разработке конкретных минимальных размеров оплаты труда домашних работников.¹¹⁹

Однако в целом можно говорить о том, что одновременно на домашних работников не распространяются положения о регулировании рабочего времени, принятые в тех же регионах (см. график 5). Эти два вопроса связаны между собой: минимальная заработная плата определяет допустимые ставки заработной платы в зависимости от конкретного рабочего времени. Поэтому когда рабочее время не установлено, и когда не ведется учет рабочего времени, теряет смысл почасовой минимальный размер оплаты труда. При изучении этого вопроса в Гонконге (Китай), где на иностранных помощников по домашнему хозяйству распространяется положение о ежемесячной минимальной заработной плате, это послужило поводом исключить проживающих по месту работы домашних работников из действия нового Закона о минимальной заработной плате (SMW), где производился почасовой расчет зарплат.¹²⁰

Известно, что домашние обязанности разнообразны и могут изменяться изо дня в день в зависимости от основных потребностей работодателя и членов его семьи. Поскольку предлагаемый минимальный размер оплаты труда будет рассчитываться на почасовой основе, будет невозможно определить фактическое время работы для расчета необходимой к выплате суммы.¹²¹

Утверждая минимальный размер оплаты труда, который вступает в силу 1 января 2013, Малайзия следует примеру Гонконга, где на домашних работников не распространяется действие положений на тех же условиях, что и на других работников. Южная Африка придерживается противоположного подхода – Отраслевое решение 7 для домашних работников¹²² регламентирует рабочее время и соответствующую почасовую, еженедельную и ежемесячную минимальную оплату труда. Примерно половина всех стран и территорий придерживаются того же подхода и регламентируют как минимальный размер оплаты труда, так и количество рабочих часов в неделю для домашних работников, тогда как в четверти стран количество рабочих часов домашних работников не регулируется, а минимальная заработная плата не регламентируется (подробности см. Приложение III).

¹¹⁹ См. Министерство труда и занятости (2011 г.). Обратите внимание, что для целей глобальных и региональных оценок (кас. 2010 г.) Индия рассматривается как страна, где установлен минимальный уровень заработной платы для домашних работников, так как большинство таких работников в стране в тот момент не были защищены, а размер минимальной заработной платы на федеральном уровне не был установлен.

¹²⁰ В настоящий момент минимальный размер оплаты труда домашних работников составляет 3740 гонконгских долларов (плюс бесплатное питание). Это сопоставимо с установленной в соответствии с Законом о минимальном размере оплаты труда почасовой ставкой в размере 28 гонконгских долларов, что соответствует 5824 гонконгских доллара в месяц в течение 30 дней, начиная с понедельника, при условии шестидневной рабочей недели и восьмичасового рабочего дня. См. расчет минимального размера оплаты труда (http://www.labour.gov.hk/eng/erb/smw_cal/smw_cal.html), а также пресс-релиз «Минимальный размер оплаты труда и предоставление питания для иностранных домашних помощников» от 1 июня 2011 года.

¹²¹ Сводка заседания Законодательного Совета: Закон о минимальном размере оплаты труда http://www.legco.gov.hk/yr08-09/english/bills/brief/b24_brf.pdf, p. 5.

¹²² См. Отраслевое решение 7: сектор домашнего труда, Южная Африка (Government Gazette № 23732 от 15 августа 2002 года).

Отдельно следует рассмотреть проблему *au pairs*. Как правило, это молодые женщины, которые проживают в иностранной семье и берут на себя обязанности по уходу за ребенком и домашнему хозяйству в обмен на проживание и питание. Несмотря на то, что их функции в принимающей семье сходны с обязанностями проживающих в семье домашних работников (см. Кокс, 2007) их, как правило, не рассматривают как домашних работников и поэтому на них не распространяется действие положения о минимальном размере оплаты труда. Например, в Великобритании на них не распространяется действие положения о минимальном размере оплаты труда, и за 25 рабочих часов в неделю им полагается «разумное пособие» в размере 55-ти фунтов.¹²³ И наоборот, в Австрии, где нет единого минимального размера оплаты труда, существует особый минимум, согласно которому *au pairs* гарантируется как минимум 376 евро ежемесячно (а также ограничение рабочего времени 20-ю часами в неделю).¹²⁴

Выплаты в неденежной форме

Независимо от уровня оплаты труда, домашние работники часто сталкиваются со злоупотреблениями при выплате заработной платы. Во многих странах в этой отрасли по-прежнему распространена неденежная оплата, особенно в форме предоставления проживания и питания. Хотя это может быть в интересах самого работника или его семьи, такого рода платежи несут в себе потенциальную опасность нарушений, особенно в тех случаях, когда преувеличено значение, приписываемое платежу, или когда такие выплаты в одностороннем порядке навязаны работодателем. В частности, проживание в доме может являться одним из обязательных требований работодателя, которое в первую очередь отвечает его желанию получать круглосуточные услуги. Чрезмерные вычеты могут также значительно снизить и без того небольшую денежную часть заработной платы, тем самым уменьшая экономическую независимость домашних работников и их свободу решать, каким образом тратить заработанные деньги.

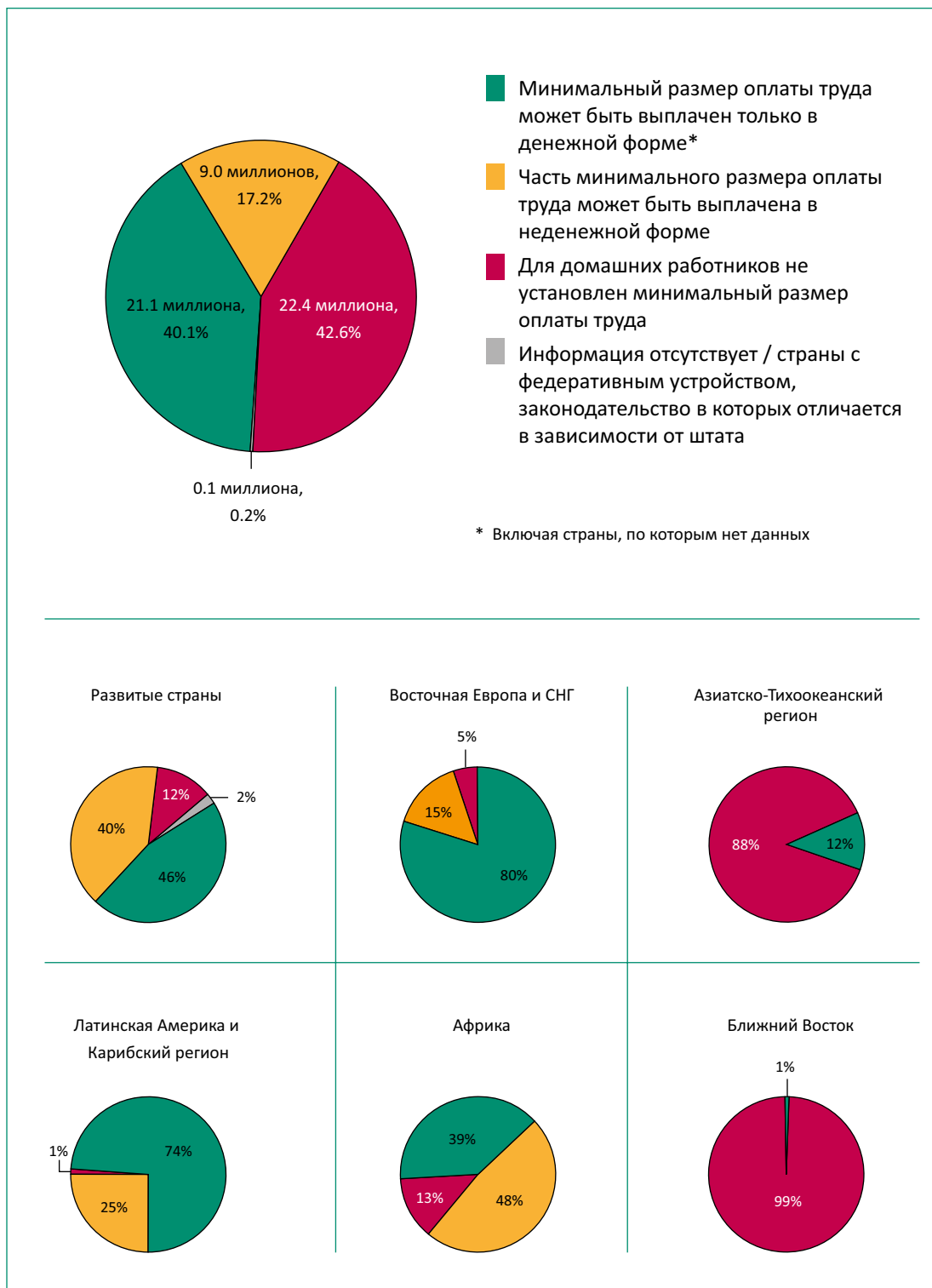
Конвенция об охране заработной платы 1949 года (№ 95) обязывает государства разрешить частичную выплату заработной платы в натуральном выражении, если при этом принимаются соответствующие меры для предотвращения нарушений. Тем не менее, Конвенция также позволяет ратифицировавшим её странам «исключить из сферы применения настоящей Конвенции в целом или некоторых ее положений категории лиц, которые [...] заняты в домашнем хозяйстве или на аналогичной работе» (статья 2.2). Конвенция о домашних работниках 2011 года (№ 189) стремится поставить труд домашних работников на равную основу с другими работниками. Поэтому положения Конвенции об охране заработной платы 1949 года созвучны статье 12 (2) нового документа:

Национальным законодательством, нормативными правовыми актами, коллективными договорами или арбитражными решениями может предусматриваться возможность выплаты определенной части вознаграждения домашних работников в нату-

¹²³ См. Инструкции Управления иммиграции, глава 4, раздел 1, приложение А Наем Au Pair (март 2004 года).

¹²⁴ Mindestlohnstarif für Au-Pair-Kräfte (M 22/2011/XXV/99/1), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Jahrgang 2011, Teil II, опубликовано 16 декабря 2011 г.

Диаграмма 6.5 Выплата минимальной заработной платы в неденежной форме, 2010 г.



Примечание: подробная информация по методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда, по странам – в Приложении III.

Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

ральному выражению, на условиях не менее благоприятных, чем те, которые обычно применяются в отношении других категорий работников при условии, что принимаются меры, обеспечивающие, чтобы такие платежи натурой были согласованы с работником, чтобы они предназначались для его личного использования и в его личных интересах и чтобы их денежная стоимость была справедливой и обоснованной.

Поэтому Конвенция не запрещает вычеты за питание и проживание, но требует по отношению к домашним работникам равного обращения, а также принятия мер, обеспечивающих защиту их интересов. Для предотвращения дискриминационных практик во многих странах уже были приняты меры, которые либо строго лимитируют долю вознаграждения, которая может быть выплачена в неденежной форме, или устанавливают максимальный размер вычетов за проживание и питание. Например, в Уругвае до 25 процентов общего размера заработной платы может выплачиваться в натуральной форме, а в Швейцарии был установлен максимальный размер ежедневных вычетов за питание и проживание. Кроме того, в некоторых случаях в законах обговаривается, что нельзя вычитать из зарплаты домашних работников суммы за рабочую одежду и орудия труда, которые не следует считать частью вознаграждения (а лишь основным оборудованием, предоставляемым работодателем).

В ряде стран выплаты заработной платы в неденежной форме полностью запрещена. Новый закон Бразилии о домашних работниках, *Nova Lei do Empregado Doméstico* (№ 11.324) запрещает любые вычеты за проживание и питание (а также способствует укреплению правовой позиции домашних работников в ряде других областей). В Канадской провинции Квебек работодатель не может вычитать сумму за проживание и питание из зарплаты домашнего работника, который проживает и питается в доме работодателя. Во Франции соответствующим коллективным соглашением предусматривается запрет на какие-либо вычеты за проживание в тех случаях, когда работника нанимают с условием присутствия в ночные часы. В Боливии законом в целом запрещены неденежные выплаты домашним работникам.

Эти положения имеют особое значение в контексте минимальных размеров заработной платы, которые чаще всего защищены в виде денежных выплат. Например, минимальный оклад может быть выплачен в денежном виде в Австралии, Австрии, Ирландии, Великобритании и в США, а также в большинстве стран Восточной Европы. Подобным образом, любые вычеты из минимальной заработной платы запрещены на Филиппинах, в Алжире, в Буркина-Фасо и Зимбабве, а также на большей части территории Латинской Америки (см. Приложение III). В целом около 2,1 миллиона домашних работников по всему миру (40,1 процент от общего числа) имеют право на получение минимальной заработной платы полностью в денежной форме (см. Диаграмма 6.5). Согласно национальному законодательству, вычеты из минимальной заработной платы в счет натуральных выплат разрешены в отношении 9 миллионов домашних работников (чуть более 17 процентов). И наконец, в соответствии с правом на минимальную заработную плату, на 22,4 миллиона домашних работников (42,6 процентов) не распространяется положение о минимальном размере оплаты труда и, следовательно, не распространяется защита денежной части минимальной заработной платы.

Следует отметить, что наблюдаются значительные региональные различия (см. Диаграмму 6). Если натуральные выплаты в составе минимальной заработной платы

часто разрешены в развивающихся странах и в Африке, то минимальная заработная плата в денежном выражении, как правило, гарантирована домашним работникам в странах Латинской Америки и Карибского бассейна (74 процент), а также в Восточной Европе и странах СНГ (80 процентов). Такие гарантии обычно не распространяются на страны Азии и Ближнего Востока вследствие отсутствия положения о минимальном размере оплаты труда. В некоторых странах низкий минимум заработной платы и разрешенные вычеты могут значительно уменьшить гарантированный размер зарплаты домашних работников в денежной форме. Пример такой крайности – Объединенная республика Танзания, где Закон о заработной плате 2010 года предусматривает вычеты, составляющие до 68 процентов минимальной заработной платы в отношении домашних работников, проживающих по месту работы. С учетом самого низкого минимума заработной платы в размере 65 000 танзанийских шиллингов, ежемесячно домашним работникам Танзании остается 20 000 танзанийских шиллингов в денежной форме (или 13 долларов США). В любых других отраслях вычеты из минимальной заработной платы не разрешены.

Положения о натуральных выплатах для домашних работников отличаются от правил, действующих в отношении моряков – еще одной группы работников, которым обычно предоставляется проживание и питание по месту работы. Более чем за 60 лет до принятия новых стандартов для домашних работников, Конвенция 1946 года «О питании и столовом обслуживании экипажей на борту судов» (№ 68) требовала «предоставления необходимого количества пропитания и запасов воды соответствующей питательной ценности, качества и разнообразия». Конвенция о помещениях для экипажа на борту 1946 года №75 регулирует условия вентиляции и отопления, а также минимальную площадь поверхности для размещения на борту. Морская трудовая конвенция 2006 года, в которой пересмотрены устаревшие стандарты, устанавливает, что каждый моряк имеет право на достойные условия труда и жизни на борту судна. Несмотря на то, что в той же Конвенции приводятся подробности размещения моряков на борту (упоминается установка ламп для чтения у кровати), в ней не содержится никаких указаний на то, что размещение должно предоставляться бесплатно – очевидно, это воспринималось как само собой разумеющееся членами Комитета, разрабатывавшими текст Конвенции.

Заключение

Как правило, домашние работники получают предельно низкую зарплату. И хотя отчасти это можно объяснить тем, что формальные требования, предъявляемые к квалификации работников, являются относительно низкими, другие факторы также играют значимую роль. Например, некоторым неотъемлемым навыкам домашних работников не уделяется должной оценки и признания на том основании, что «это умеет любая женщина». Кроме того, в ходе переговоров позиция домашних работников, как правило, очень слабая, особенно в условиях высокой безработицы, и в тех случаях, когда домашним работникам не хватает сильного представительства. Эти факторы приводят к более низким зарплатам домашних работников по сравнению с их ожиданиями, учитывая уровень их квалификации и объем работы. Защита уязвимых работников от неоправданно низких заработных плат является главным обоснованием установления минимального размера оплаты

труда. Конвенция о достойном труде домашних работников 2011 года (№ 189) требует от государств обеспечить, «чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате, там, где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола».

На данный момент лишь немногим больше половины всех домашних работников уже получают такую защиту на равных условиях с трудящимися других отраслей. В то же время для 5,9 процентов всех домашних работников в мире минимальная заработная плата ниже, чем для работников других отраслей. Таким образом, положения о минимальном размере заработной платы не распространяются на 22,4 миллиона домашних работников (или 42,6 процентов от их общей численности), несмотря на то, что некоторые страны, такие как Намибия, не так давно предприняли шаги для установления минимального размера заработной платы домашних работников. Еще одна проблема, касающаяся условий труда домашних работников, – это вычеты из зарплат за проживание и питание. Такие частичные выплаты минимальной зарплаты в неденежном выражении являются обычными, даже там, где одним из условий является проживание в доме работодателя. В таких случаях Конвенцией предусмотрены ограничения той части заработной платы, которая может быть выплачена в натуральной форме, а также соответствие практики неденежных выплат домашним работникам подобным выплатам другим категориям работников.

Глава 7. Охрана материнства

Более 80 процентов всех домашних работников составляют женщины, многие из которых детородного возраста (см. таблицу 3). Но в то время как они помогают своим работодателям совмещать хозяйственные заботы с работой вне дома, они зачастую сталкиваются с определенными трудностями, пытаясь совместить работу с созданием своей собственной семьи. Как показывает эта таблица, на более чем треть домашних работников не распространяются ключевые положения защиты материнства, такие как отпуск по беременности и родам.¹²⁵ В связи этим для домашних работников беременность чаще всего приводит к потере работы (см. МОТ, 2010 а, параграф 63). В случае с домашними работниками-мигрантами, в некоторых странах условием для разрешения на работу является отсутствие беременности. Например, в Сингапуре иностранные домашние работники обязаны каждые шесть месяцев проходить медицинское освидетельствование на предмет инфекционных заболеваний и беременности. Непрошедшие тест немедленно депортируются.¹²⁶ Подобные нормативы и подходы существуют на различных уровнях и в других странах. Хотя международные трудовые стандарты и национальные законодательства в большинстве стран предполагают защиту от увольнения в случае беременности, неофициальный характер отношений между работником и работодателем часто дает возможность последнему уволить беременную работницу, не опасаясь того, что она сможет обратиться за помощью. Работодатель особенно заинтересован в этом в тех случаях, когда выплата пособия по беременности и родам является обязанностью работодателя, а не выплачивается из фонда социального страхования.

Согласно международным трудовым стандартам домашние работники должны получать такую же защиту при беременности, как и другие работники. Например, Конвенция (пересмотренная) об охране материнства 1952 года (№ 103), очевидно, распространяется и на тех, кто «выполняет домашнюю работу по найму в частных домах» (Статья 3 h). Конвенция об охране материнства 2000 года (№ 183) применяется ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда (Статья 2 (1)). Конвенция № 183 имеет две основных цели. Во-первых, обеспечить, чтобы работа во время беременности и кормления не угрожала здоровью женщин и новорожденных. Во-вторых, чтобы материнство и репродуктивная роль женщин не ставили под угрозу их экономическую безопасность. Конвенция определяет пять основных элементов охраны материнства, включая: отпуск по беременности и родам; денежные пособия и медицинская помощь; сохранение места работы и недопущение дискриминации; охрана здоровья; организация грудного вскармливания на рабочем месте.

¹²⁵ Более подробная информация по вопросам охраны материнства для домашних работников см. Domestic Work Policy Brief №4 (МОТ, в разработке), на материалах которого во многом основывается эта глава.

¹²⁶ Министерство трудовых ресурсов, Сингапур: Разрешение на работу (Иностранные домашние работники) – Inform MOM - Ежемесячные медицинские освидетельствования (2011), см. (2011), at <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fdw/inform-http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fdw/inform-mom/Pages/medical-examination.aspx>

Конвенция о достойном труде домашних работников 2011 года (№ 189) обращается к вопросу охраны материнства в контексте охраны социальной безопасности и в статье 14 (1), где утверждается, что:

Каждое государство-член принимает надлежащие меры, в соответствии с национальными законодательством и нормативными правовыми актами, с должным учетом специфики домашнего труда, для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались условиями не менее благоприятными, чем те, в которых находятся другие работники в целом с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства.

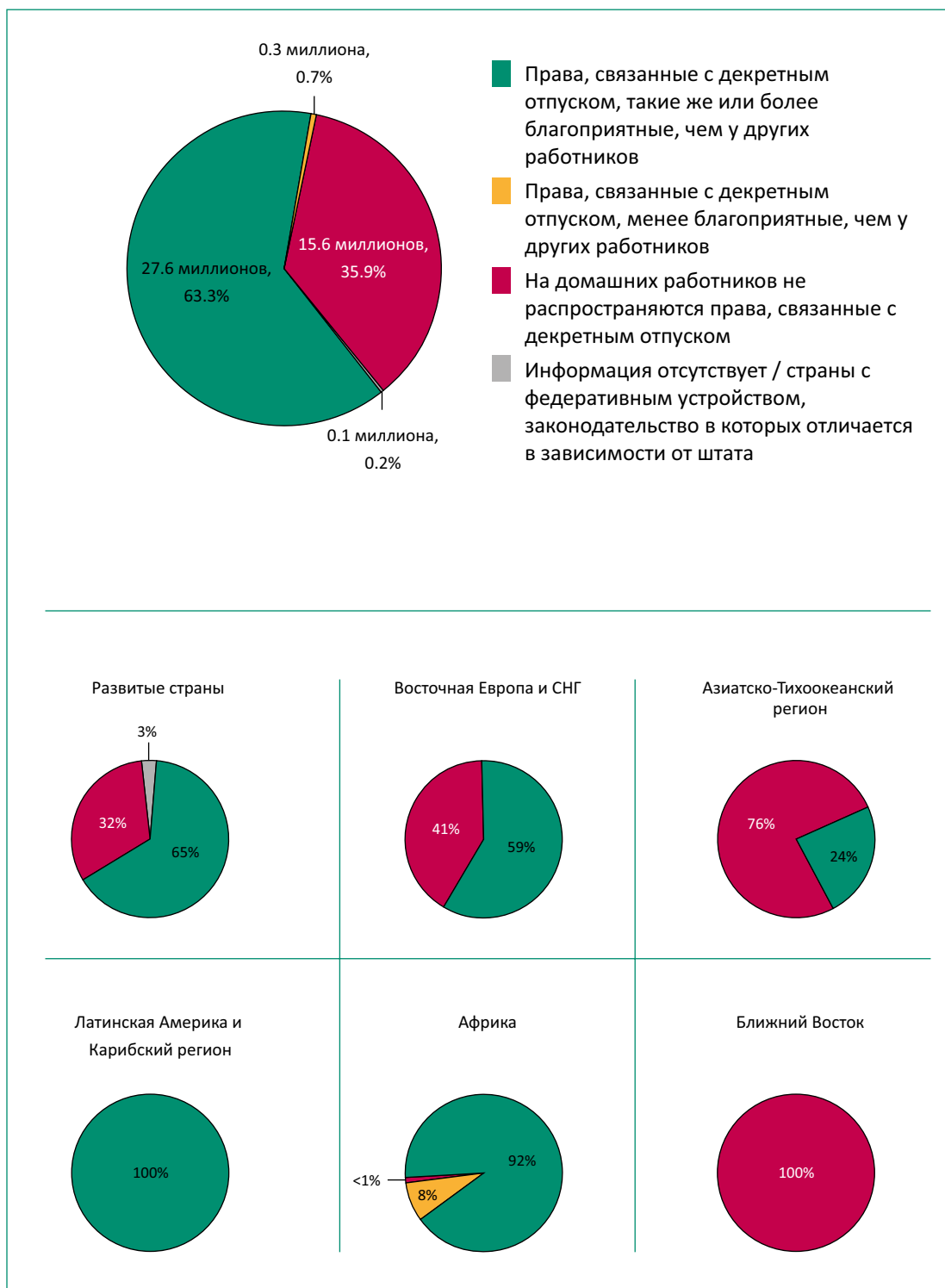
Конвенция признает, что меры по обеспечению социальной защиты в случае материнства для домашних работников, занятых в частных домашних хозяйствах, следует пересмотреть в зависимости от конкретного контекста и особенностей домашней работы, но также утверждает, что размер получаемых ими компенсационных выплат не должны быть меньше получаемого другими работниками. Учитывая неизбежные трудности, с которыми столкнутся многие страны, стремясь изменить существующую практику за короткий промежуток времени, Статья 14 (2) допускает постепенное введение этих мер.

Распространение мер по охране материнства на домашних работников станет важным элементом улучшения условий труда в этой отрасли, где в основном заняты женщины, а также укреплению их прав как трудящихся женщин. В следующих разделах основное внимание уделяется двум ключевым элементам, позволяющим достичь положительных результатов, распространив на домашних работников действие существующих положений, а именно вопросы декретного отпуска и выплат по рождению и уходу за ребенком. Хотя во многих странах уже имеются системы, охватывающие домашних работников, большое число работников по-прежнему лишены этих двух основных прав. Далее в этой главе рассматриваются и другие элементы комплексной политики по охране материнства в отношении домашних работников.

Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам является необходимым для охраны здоровья матери и ребенка, а также для того, чтобы женщины наравне с мужчинами занимали достойное положение на рынке труда. Конвенция об охране материнства и детства 2000 года (№183) определяет единые критерии, на основании которых женщине должен быть предоставлен декретный отпуск: беременной женщине необходимо предъявить медицинский сертификат, указывающий дату предполагаемого рождения ребенка (Статья 4.1). Навязывание женщинам дополнительных условий – таких как требование заблаговременно и в определенный срок уведомить работодателя, требование продолжать работу в течение определенного периода времени, требование отработать минимальные часы, ограничения на количество раз, когда женщине может быть предоставлен отпуск по беременности и родам, а также требования, касающиеся гражданства – все это снижает вероятность того, что женщина сможет воспользоваться льготами, предоставляемыми отпуском по уходу за ребенком. Женщины испытывают серьезные трудности, оказавшись в ситуации, когда

Диаграмма 7.1 Права домашних работников, касающиеся декретного отпуска в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.



Примечание: подробная информация по методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда, по странам – в Приложении III.

Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников.

им отказано в праве получить такой отпуск. Их могут уволить, заставить уйти с работы, несмотря на растущие расходы по содержанию семьи, или необоснованно рисковать собственным здоровьем.

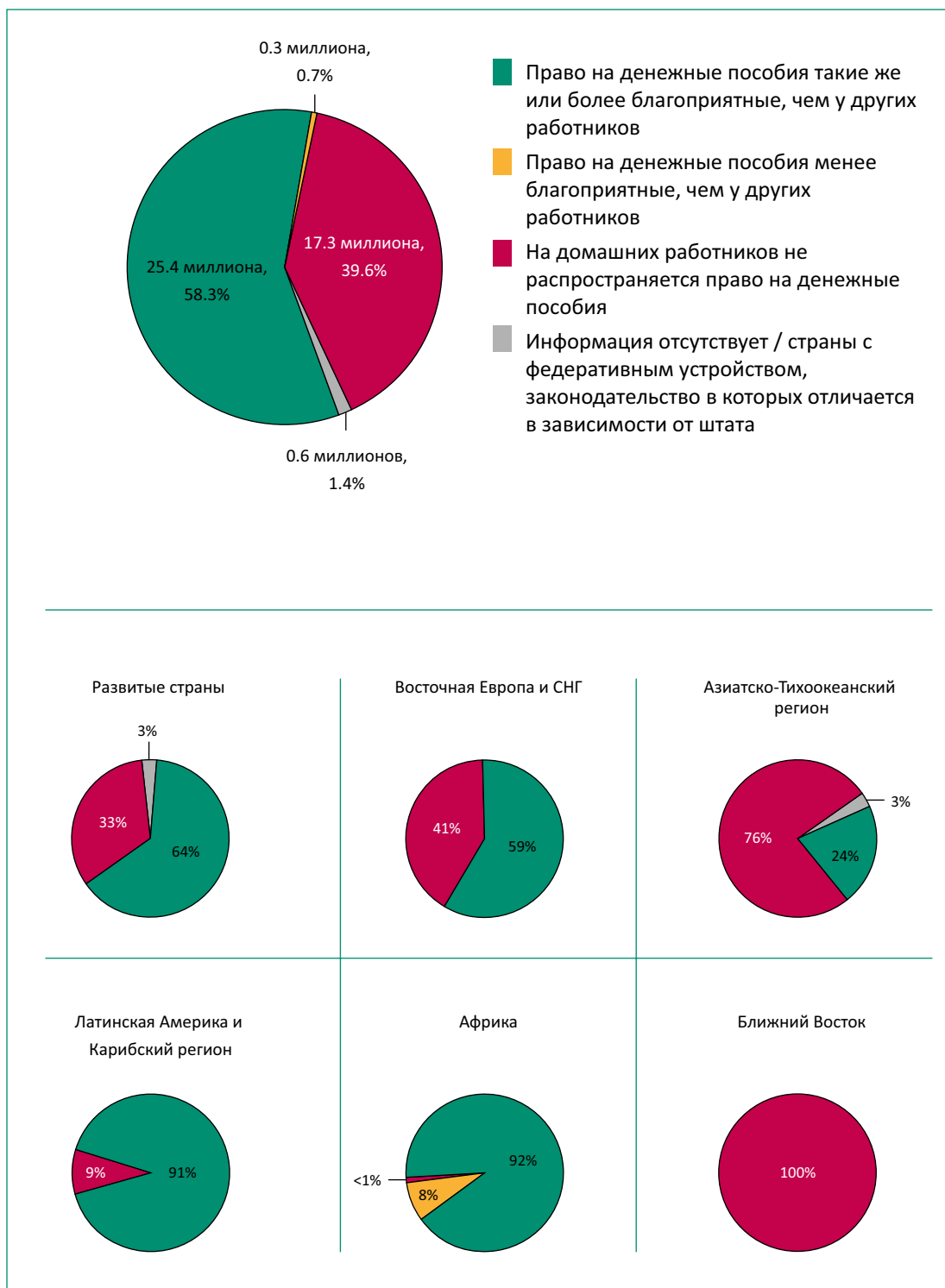
Помимо жестких условий при определении оснований для предоставления прав, домашним работникам часто отказывают в отпуске по беременности и родам в тех случаях, когда действие национального законодательства не определено жесткими рамками. Исторически сложилось, что на домашних работников не распространяется трудовое законодательство. Учитывая этот факт, а также повсеместное распространение неофициальных трудовых соглашений, отсутствие четкого законодательства по этому вопросу не позволяет домашним работникам отстаивать свои права, предоставляя работодателям возможность избежать выполнения своих обязательств. Право домашних работников на отпуск по беременности и родам не должно вызывать сомнений и должно быть законодательно установлено, обеспечивая защиту всех домашних работников.

Право на отпуск по беременности и родам – один из основных вопросов в секторе домашнего труда. Менее чем две трети всех женщин, занятых в качестве домашней прислуги, имеют право на отпуск по беременности и родам согласно национальному законодательству (без учета дополнительных исключений из-за жестких ограничений на его предоставление). Около 27,6 миллионов женщин, занятых в этом секторе (63,3 процента всех женщин-домашних работников), имеют право на отпуск продолжительностью не менее, чем отпуск других работников (см. Диаграмму 7.1). Еще 0,3 миллиона (0,7 процентов от общего числа) имеют право на отпуск, но продолжительность его короче, чем в других отраслях. И наоборот, 15,6 миллионов женщин, работающих по найму в частных домах (35,9 процентов от общего числа) не имеют установленного законом права на отпуск по беременности и родам. Такие ограничения объясняются тем, что на домашних работников не распространяются действующие положения, определяющие право на отпуск по беременности и родам для всех работников, принятые почти во всем мире (см. МОТ, 2010,f).

Существуют значительные региональные различия относительно того, на кого распространяется право на отпуск по беременности и родам. На Ближнем Востоке на домашних работников традиционно не распространяется право на отпуск по беременности и родам. В Азии трое из четырех домашних работников лишены права на отпуск по беременности и родам. На значительную часть домашних работников в развивающихся странах (32 процента), в Восточной Европе и в странах СНГ (41 процент) не распространяется право на отпуск по беременности и родам. И наоборот, практически все домашние работники в странах Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна имеют право на отпуск по беременности и родам (хотя иногда на менее выгодных условиях, чем другие трудящиеся).¹²⁷ После значительных усилий и лоббирования со стороны профсоюзов своей страны, домашние работники в ЮАР получили право на четыре месяца

¹²⁷ В Латинской Америке и в странах Карибского бассейна на всех женщин-домашних работников распространяется право на отпуск по беременности и родам на равных или более выгодных условиях, чем у других работников. Однако в Африке 8 процентов женщин-домашних работников имеют право на отпуск, продолжительность которого короче (т.е. условия менее благоприятные), чем для других отраслей.

Диаграмма 7.2 Право домашних работников на денежные пособия в связи с отпуском по беременности и родам в соответствии с национальным законодательством, 2010 г.



Примечание: подробная информация по методологии получения оценок правового охвата изложена в Приложении I, по охвату трудовым законодательством, регламентирующим условия труда, по странам – в Приложении III.

Источник: оценочные данные МОТ на основе данных из официальных источников

отпуска, оплачиваемого Страховым фондом работодателей, обязательной накопительной системой социального обеспечения.¹²⁸

Более того, в Боливии трудовой кодекс предусматривает отпуск по беременности и родам для домашних работников на более выгодных условиях по сравнению с другими отраслями. Это исключительный пример более чем равных условий предоставления отпуска по беременности и родам для данной категории работников. Домашние работники получают 90 дней декретного отпуска, в отличие от всех остальных работников, получающих лишь 60.

Денежные пособия

Выплаты надлежащих пособий во время беременности и ухода за ребенком предоставляют женщинам некоторую экономическую безопасность. Такая кратковременная финансовая поддержка обеспечивает отпуск по беременности и родам. Без компенсации дохода большинство работников не могут позволить себе приостановить постоянную работу, и поэтому вынуждены жертвовать своим здоровьем, чтобы не отказываться от заработка. Домашние работники в частности сталкиваются с рядом препятствий при попытке получить денежные пособия. Неофициальный характер их работы часто не дает возможности воспользоваться льготами по беременности и родам, даже когда они имеют на это право. Нерегулярный характер неофициальных трудовых отношений делает их ненадежным источником для вкладов социального обеспечения (МОТ, 1999), а использование неденежных платежей усугубляет нестабильность доходов. Поэтому домашние работники, особенно женщины, в первую очередь страдают от потерь в заработной плате и с меньшей вероятностью смогут продолжать регулярно выплачивать взносы в систему социального страхования, а это часто является обязательным условием для получения пособия (МОТ, 2010 г). Более того, многие домашние работники оказываются в ситуации, когда их не учитывают в положениях законодательства, касающихся беременности и родов, а также соответствующих системах социального страхования.

Конвенция об охране материнства 2000 года (№183) гласит, что выплаты по уходу за ребенком «должны предоставляться посредством обязательного социального страхования или общественных фондов» (Статья 8). Цель такого механизма – защитить положение женщин на рынке труда, сняв с работодателей обязательства по выплате этих пособий, устранив, таким образом, препятствия для найма женщин (а также исключить стремление уволить беременных женщин). Это положение о выплатах по беременности и родам из средств обязательного страхования или общественных фондов особенно важно для домашних работников, поскольку работодатели – владельцы частных домашних хозяйств – часто не в состоянии продолжать выплачивать значительную долю заработной платы домашнему работнику в течение декретного отпуска продолжительностью до нескольких месяцев.

Приблизительно 39,6 процентов всех женщин-домашних работников (17,3 миллиона) не имеют прав на получение денежных выплат по беременности и родам (см.

¹²⁸ См. Южная Африка, Отраслевое решение 7. Более подробно об истории возникновения этого положения, см. Fish (2005).

Диаграмму 7.2). Как в случае с отпуском по беременности и родам, это право не предоставляется на Ближнем Востоке. Никакие права не распространяются на более чем три четверти домашних работников Азии. Значительная часть домашних работников в развитых странах (33 процента) и в Восточной Европе и странах СНГ (41 процентов) не имеют прав на получение денежных выплат по беременности и родам. И наоборот, более 90 процентов всех домашних работников в Африке, Латинской Америке, странах Карибского бассейна в целом имеют право на получение денежных выплат по беременности и родам согласно национальному законодательству (исключениями являются Аргентина, Боливия и Египет, см. Приложение III).

Одной из стран, которая предоставляет такие права, является Южная Африка, где четыре месяца декретного отпуска оплачиваются из средств Фонда страхования на случай безработицы – обязательной накопительной системы социального обеспечения, созданной в соответствии с Законом об основных условиях труда (2002 г.). Ключевым фактором успеха решения вопроса в этой отрасли было одобрение правительства. Были разработаны стратегии, направленные на решение проблем домашних работников и их работодателей, чтобы избежать несоответствий с законом и обеспечить его выполнение (Samson, 2009). В Уругвае трехсторонняя комиссия за равные возможности способствовала принятию Закона о домашних услугах (2008 г.), который устанавливает лучшие условия труда для домашних работников, включая выплаты по беременности и родам. Эта крайне важная инициатива способствовала снижению доли незарегистрированных домашних работников (МОТ и ПРООН, 2009). В 2010 году в Сальвадоре началась национальная кампания по распространению системы социального страхования на домашних работников. Денежные выплаты по беременности и родам выплачиваются в течение 12 недель в размере, составляющем 100 процентов от застрахованной суммы зарплаты, а также гарантируется бесплатный доступ к амбулаторной медицинской помощи для матери и ребенка в возрасте до 12 лет. Эта схема построена на добровольных ежемесячных взносах работников и работодателей, которым предоставляются льготы при уплате подоходного налога, чтобы обеспечить их участие (МОТ, 2012, с).

Даже в тех случаях, когда страхование является обязательным для домашних работников, многие работодатели не выполняют своих обязательств и не регистрируют работников в фонде социального страхования. Например, в Намибии Фонд выплат в случае отпуска по беременности и родам, отпуска по болезни и в случае смерти (MSD Fund) охватывает домашних работников, а работодатели обязаны регистрировать каждого домашнего работника, работающего по крайней мере один раз в неделю, в Комиссии по социальному страхованию. Тем не менее, согласно Обследованию рынка труда Намибии 2008 года, лишь 6 200 из 36 000 домашних работников Намибии фактически числились в Комиссии по социальному страхованию (см. MLSW, 2010, р. 102). Поэтому вопрос о том, каким образом распространить действие этого правила на большее число домашних работников, в данный момент рассматривается новой Комиссией по заработной плате домашних работников (см. Диаграмму 6.2). Бразилия, где в середине 1990-х была сходная ситуация, смогла значительно увеличить процент домашних работников, которые отчисляют взносы в Институт социального страхования, с 18,2 процентов в 1993 году

до 30,6 процентов в 2007.¹²⁹ Институт оплачивает 120 дней декретного отпуска для всех домашних работников, оформивших страховку.

Эти примеры показывают, что распространение на домашних работников законодательства о денежных выплатах по беременности и родам является лишь первым шагом на пути к более эффективной охране материнства в отношении этой группы трудящихся женщин. Этот процесс должен сопровождаться усилиями, направленными на легализацию сектора домашних услуг и более эффективное исполнение существующих положений путем повышения информированности общества. Также особого внимания заслуживает проблема жестких условий, ограничивающих возможность воспользоваться правами, например, слишком короткий минимальный период отчисления взносов социального обеспечения или слишком низкий порог, определяющий основания для выплаты пособий нуждающимся из общественных фондов.

Другие формы охраны материнства

Если отпуск по беременности и родам и связанные с ним денежные выплаты являются наиболее очевидными аспектами охраны материнства, согласно Конвенции об охране материнства 2000 года (№ 183), они должны сопровождаться другими важными элементами, такими как защита занятости и недопущение дискриминации, охрана труда и организация на рабочем месте условий для грудного вскармливания. Данных по этим льготам для домашних работников недостаточно, поэтому в этой главе не приводятся цифры, указывающие процент домашних работников, на которых они распространяются. Нередки случаи, когда работодатель увольняет женщину, узнав о ее беременности, или находит ей временную замену, а затем отказывается принять ее обратно, когда она готова вернуться к работе. В статье 5 (d) Конвенции о прекращении трудовых отношений 1982 года (№ 158) ясно говорится, что беременность не является достаточным основанием для увольнения работника. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года (ратифицированная в 1983 году) обязывает страны запретить увольнения по причине беременности (см. Статью 11.2.a). В большинстве стран это правило является частью повсеместно применяемого трудового законодательства.¹³⁰ Кроме того, в Конвенции об охране материнства 2000 года (№ 183) приведены рекомендации относительно разработки законодательства для защиты домашних работников от дискриминации, в том числе прекращения или отстранения от работы, где также запрещается обязательное тестирование на беременность (Статьи 8 и 9).

В тех странах, где на домашних работников не распространяется правовая защита от дискриминации на основании беременности, необходимо рассмотреть возможность введения таких правил. Например, в Южной Африке увольнение сотрудника на основании беременности, запланированной беременности или по любой другой причине,

¹²⁹ См. Бразильский институт географии и статистики (IBGE), FDT240 – Contribuintes de instituto de previdência no trabalho principal, na população de 10 anos ou mais de idade, ocupada – Serviços domésticos, at: <http://series.estatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=FDT240>, июнь 2012 г. Несколько примеров из законодательства можно найти в EPLex, базе данных MOT по законодательству в области защиты занятости.

¹³⁰ Несколько примеров из законодательства можно найти в EPLex, базе данных MOT по законодательству в области защиты занятости.

связанной с беременностью, считается несправедливым.¹³¹ Определение увольнения в разделе 186 Акта о трудовых отношениях 1995 года предусматривает отказ от предоставления работнице возможности возобновить работу после того, как она взяла отпуск по беременности и родам, на основании любого юридического договора, коллективного соглашения или трудового контракта. В Бразилии Акт № 11.324 (раздел 4а) запрещает увольнение домашнего работника без справедливого основания с того момента, когда стало известно о беременности, до того момента, пока не пройдет 5 месяцев после рождения ребенка.

Помимо законодательных форм охраны материнства, всеобъемлющий подход к борьбе с множественными формами дискриминации домашних работников, связанной с материнством, также включает разработку надежной, доступной и эффективной судебной системы и механизмов рассмотрения жалоб. Некоторыми правительствами были созданы особые службы для рассмотрения случаев дискриминации. Например, в Гонконге (Китай) действует Комиссия по равным возможностям - законодательный орган, ответственный за разработку законов, направленных на борьбу с дискриминацией по признаку пола, что включает в себя дискриминацию на основании беременности. Эта комиссия занимается рассмотрением жалоб и обеспечивает расследование и урегулирование случаев дискриминации на анонимной и безвозмездной основе.

В то время как санкции являются одним из способов предотвращения дискриминации, существует иной метод – изменить обязательства по предоставлению доказательств причины увольнения таким образом, чтобы работодатель был вынужден доказывать тот факт, что увольнение произошло не на основании беременности, в соответствии со статьей 8.1 Конвенции об охране материнства 2000 года (№ 183). Периодический обзор правил недискриминации, более полные руководящие принципы как для работодателей, так и для работников относительно их осуществления, а также сбор и публикация данных о случаях дискриминации на основании беременности, обеспечат повышение ответственности и повышение уровня информированности в обществе по этой теме.

Как и другие беременные и молодые мамы, домашние работницы также имеют особые потребности относительно обеспечения безопасности и здоровья на рабочем месте во время беременности. Это означает, что нельзя поручать беременным или кормящим домашним работницам выполнение какой-либо потенциально вредной работы. Это также предполагает, что работодатели должны оценить всевозможные риски в частном домашнем хозяйстве и, в случае необходимости, устранить источники опасности и приспособить рабочее место к потребностям беременной или кормящей женщины. Чтобы обеспечить здоровье и безопасность во время беременности и кормления, очень важно информировать о правах и обязанностях как работодателей, так и работников. Например, в Мексике Конфедерация домашних работников Латинской Америки и стран Карибского бассейна (CONLACTRANO) предоставляет услуги по трудоустройству домашних работников. В Центре поддержки и подготовки домашних работников потенциальные работодатели получают информацию о своих обязанностях, в том числе в

¹³¹ См. раздел 187 (1) (е) Акта о трудовых отношениях 1995 года.

вопросах профессионального здоровья и безопасности.¹³² В Японии Министерство здравоохранения, социального обеспечения и труда выдает карту с информацией о здоровье будущей матери, с помощью которой работодатель получает информацию от медицинских работников. При помощи этой карты работодатель узнает о проблемах здоровья, связанных с материнством, и о требованиях к рабочему месту. Таким образом, работодатель может принять меры для защиты здоровья работницы во время беременности и кормления (МОТ, 2012 с).

Предоставление домашним работницам возможности грудного вскармливания или сцеживания грудного молока после возвращения на работу путем организации перерывов для грудного вскармливания, может стать беспроблемным вариантом для работниц и работодателей. Это повышает моральный дух и лояльность работниц, минимизирует пропуски, снижает текучесть кадров и устраняет ненужные сбои в работе. Для полного соответствия требованиям домашних работниц такие перерывы для грудного вскармливания должны оплачиваться. Пример такого законодательства есть в Бельгии, где в 2002 году было введено право на перерывы для грудного вскармливания. Женщины, в том числе домашние работницы, имеют право на 30-минутную паузу для грудного кормления или сцеживания грудного молока каждые 4 часа работы, а также на часовой перерыв один раз за 7 с половиной часов работы. Эти перерывы оплачиваются из средств Национального страхования здоровья в размере 82 процентов от почасовой заработной платы, и поэтому не возлагают никаких обязанностей на работодателя. В Индии Ассоциацией действий потребителей для безопасности и гигиены труда разработан проект для повышения информированности о преимуществах грудного вскармливания среди домашних работниц бедных сообществ Мумбаи и их работодателей. Кампания имела успех, определив те сложности, с которыми сталкиваются работницы, пытаясь совместить работу и грудное вскармливание, а также благоприятные условия для осуществления такой практики (Menon and Mulford, 2007, стр. 100–107). В России матери имеют возможность объединить время всех перерывов для кормления, чтобы сократить рабочий день в начале или в конце дня на положенное время. В Таджикистане перерывы для кормления также могут быть добавлены к обычному обеденному перерыву или перерыву для отдыха (МОТ, 2010f).

Заключение и вопросы для размышления

Более трети всех женщин-домашних работников в мире не имеют права на декретный отпуск или сопутствующие денежные выплаты по беременности и родам. Это является серьезным недостатком для обеспечения достойного труда в феминизированном секторе с большим количеством занятых женщин. Такое положение дел создает значительные трудности для женщин, стремящихся совмещать работу и заботу о собственной семье. Особенно велик процент домашних работников, на которых не распространяются эти права, на Ближнем Востоке и в Азии, однако недостатки можно наблюдать

¹³² ITUC (2009): Интервью с Марселиной Батистой из CONLACTRAHO, <http://www.ituc-csi.org/spotlight-interview-with-marcelina.html?lang=en>

и в других регионах. Даже там, где на домашних работников распространяются схемы социального страхования, обеспечивающие выплаты по беременности и родам, женщины не всегда могут ими воспользоваться на практике из-за строгих ограничений по критериям отбора или недостаточно эффективном внедрении этих норм. Тем не менее, пример нескольких стран показывает, что опыт распространения на домашних работников основных аспектов деятельности Фондов социального страхования может быть успешным, а количество участников – значительно возрасти. Другой возможный вариант – выплаты из общественных фондов. Цитируя Конвенцию № 189, они существуют «для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались условиями не менее благоприятными чем те, в которых находятся другие работники в целом с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства» (см. Статья 14.1).

Глава 8. Краткий обзор и заключение

Как продемонстрировал настоящий доклад, домашние работники есть во всех странах, данными по которым мы располагаем. Они готовят, убирают, стирают, присматривают за детьми и ухаживают за пожилыми людьми, выполняют другие домашние дела. Согласно новым оценкам МОТ, основанным на официальной статистике по 117 странам и территориям, по всему миру насчитывается 52,6 миллионов домашних работников по состоянию на конец 2010 года. Это высокая численность работников для одной отрасли, причем цифры свидетельствуют о том, что за последнее время она выросла на более чем 19 миллионов по сравнению с 1995 г., когда общее число домашних работников составляло 33,2 миллиона. Обе эти оценки приблизительны и основаны на самых консервативных подсчетах, что значительно уменьшает реальное количество домашних работников, поскольку они часто не включаются в обследования рабочей силы. Кроме того, в эту оценку не входят 7,4 миллиона детей в возрасте до 15 лет, работающих в качестве домашней прислуги, которые зачастую лишены возможности получить образование, что, в свою очередь снижает их перспективы улучшить свою жизнь.¹³³

Несмотря на то, что в этой отрасли занято и значительное число мужчин – чаще всего в качестве садовников, водителей или дворецких – она остается преимущественно женской: более 80 процентов всех домашних работников составляют женщины. Во всем мире домашняя работа составляет 7,5 процентов объема занятости женщин, а в некоторых регионах в этом секторе занята каждая третья (на Ближнем Востоке) или каждая четвертая (в Латинской Америке и Карибских странах) женщина, работающая по найму. Поэтому работа в секторе домашнего труда является для женщины возможностью получить доступ на рынок труда, а улучшение условий труда в этом секторе будет способствовать укреплению гендерного равноправия в обществе. Низкая заработная плата, ненормированный рабочий день, отсутствие еженедельных выходных, риск физического, морального или сексуального насилия, а также ограничение свободы передвижения – вот некоторые проблемы, характерные для труда домашних работников во всем мире. Отчасти их можно объяснить пробелами в национальном законодательстве в области труда и занятости, а также проявлением дискриминации по принципу пола, расы или касты.

Исследования, проведенные при подготовке этого доклада, показали, что лишь на 10 процентов всех домашних работников (или 5,3 миллиона человек) распространяются общие положения трудового законодательства в той же мере, что и на других работников. И наоборот, более четверти – 29,9 процентов – или около 15,7 миллионов домашних

¹³³ Домашние работники в возрасте от 15 до 17 лет, которые достигли трудоспособного возраста согласно законодательству, относятся к категории «детей» и должны рассматриваться как дети-домашние работники, если у них многочасовой ненормированный рабочий день, если они занимаются иными формами небезопасного труда, или стали жертвами торговлей детьми или других случаев, являющихся наихудшими формами детского труда, см. Конвенция о наихудших формах детского труда 1999 года (№182).

работников – трудятся в странах, где на них не распространяется действие национального трудового законодательства. Между этими крайними ситуациями существует множество промежуточных вариантов. Тот факт, что на домашних работников не распространяются или распространяются частично положения национального трудового законодательства, может привести к снижению правовой защиты домашних работников, в том числе по ряду ключевых положений, касающихся условий труда. В этом докладе особое внимание уделяется трем вопросам, а именно: 1) регулирование рабочего времени, 2) минимальный размер заработной платы и неденежная формы оплаты, 3) охрана материнства. В настоящем докладе приводятся последние данные о численности домашних работников, на которых распространяется действие законодательства, по регионам и всему миру. Эти оценки основаны на статистических данных о численности домашних работников (см. Приложение II), на информации о положениях национального законодательства, которая была собрана во время процесса подготовки стандартов, а также на сведениях базы данных МОТ по законам, касающимся условий работы и занятости (Приложение III).

По всем вопросам наблюдается большой разрыв между домашними и другими работниками. Рабочее время является одной из областей, где принцип равного обращения, утвержденный в Конвенции о достойном труде домашних работников 2011 года (№189), пока не находит реального отражения. На более половины домашних работников не распространяются ограничения еженедельного количества рабочих часов согласно национальному законодательству, а приблизительно 45 процентов не имеют права на еженедельные выходные и оплачиваемый отпуск. Однако данные также свидетельствуют о том, что во многих странах Латинской Америки и Карибского бассейна, Африки и в промышленно развитых странах основной минимум положений по охране труда работников в целом распространяется и на домашних работников. И наоборот, в большинстве стран Ближнего Востока и Азии до сих пор не соблюдается принцип равного обращения. Недавнее увеличение еженедельного времени отдыха домашних работников-мигрантов в Сингапуре можно считать свидетельством предстоящих шагов по итогам принятия Конвенции №189, направленных на усиление правовой защиты домашних работников в этом регионе, а также сигналом к тому, чтобы и другие страны начали пересматривать устаревшее законодательство.

Хотя низкую заработную плату домашних работников можно частично объяснить тем, что формальные требования в этом секторе, как правило, невысокие, играют роль и другие факторы, такие как заниженная оценка домашнего труда в обществе и слабые позиции домашних работников в переговорах с работодателем при отстаивании своих интересов. Все это является серьезным обоснованием для установления минимального размера заработной платы с тем, чтобы защитить домашних работников от эксплуатации и неоправданно низкой оплаты труда.

Установление справедливого минимального размера заработной платы особенно важно еще и потому, что домашние работники сталкиваются со значительными законодательными, административными и практическими преградами при создании профсоюзов и использовании традиционных коллективных методов ведения переговоров и отстаивания своих интересов.¹³⁴ На сегодня лишь на немногим более половины всех

¹³⁴ См. описание препятствий в Главе 6, информацию об успешных инициативах по организации – вставку 6.1.

домашних работников распространяются эти положения на тех же условиях, что и на других работников, и еще на примерно 5,9 процентов распространяется фиксированный минимум оплаты труда для отдельных профессий и видов работы. Это привело к большому разрыву, при котором на 22,4 миллиона домашних работников (или 42,6 процента от общего числа) не распространяется положение о минимальном размере оплаты труда. Еще одна проблема в секторе домашнего труда – это вопрос вычетов за проживание и питание. Такие частичные выплаты минимальной заработной платы в натуральной форме являются обычной практикой, даже в тех случаях, когда работник обязан проживать в доме работодателя. Следует повторить, что существуют обнадеживающие сигналы, свидетельствующие о том, что страны занимаются устранением таких ситуаций. Например, в Намибии была учреждена Комиссия по заработной плате для установления минимального размера оплаты труда домашних работников, а также для регулирования неденежных выплат. Это произошло впервые в истории страны после провозглашения ее независимости.

И наконец, учитывая тот факт, что подавляющее большинство домашних работников – женщины, одним из важнейших вопросов, вызывающих беспокойство, является право на охрану материнства. Более трети всех женщин-домашних работников не имеют права на декретный отпуск, а также на соответствующие денежные пособия. Это является значительным препятствием для женщин-домашних работников, желающих совместить работу с заботой о собственной семье. Наибольшие пробелы в законодательстве по этому вопросу наблюдаются на Ближнем Востоке и в Азии, однако некоторые недостатки присутствуют и в других регионах. Даже там, где домашние работники учитываются в системах социального страхования, предоставляющих материнские льготы, жесткие критерии отбора или недостаточная эффективность при применении положений может означать, что на практике женщины не могут воспользоваться этими льготами. Тем не менее, примеры таких стран как Бразилия демонстрируют, что включение домашних работников в основные фонды социального страхования может быть успешным, а число домашних работников, оказывающихся в сфере охвата фондов, может значительно возрасти. Другая возможность – это выплаты из общественных фондов. Цитируя Конвенцию № 189, они существуют «для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались условиями не менее благоприятными чем те, в которых находятся другие работники в целом с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства» (см. Статья 14.1).

Исследования, проведенные при подготовке настоящего доклада, показывают экстренную необходимость обеспечить достойные условия труда на национальном уровне путем разработки соответствующих законов и их эффективного осуществления. Конвенция о достойном труде домашних работников 2001 года (№ 189) и дополняющая ее Рекомендация составляют нормативную базу для подобных действий. Ранее принятие новых международных стандартов труда способствовало тому, что многие страны пересмотрели действующие положения и практики с целью расширения защиты домашних работников. Они также начали оказывать влияние на проведение правовых реформ в

пользу домашних работников.¹³⁵ Дальнейшие рекомендации приводятся в публикации МОТ «Эффективная защита домашних работников: руководство по разработке трудового законодательства» (МОТ, 2012а) и в ряде других материалов, опубликованных МОТ. В конечном итоге это будут совместные шаги на национальном уровне, предпринятые правительствами, профсоюзами и работодателями с целью обеспечить достойную работу миллионам домашних работников по всему миру.

¹³⁵ См., например, Королевский указ Испании 1620/2011 от 14 ноября 2011 года, в котором вносятся изменения в действующие положения в отношении домашних работников (1985 г.); Приказ о минимальном размере оплаты труда и условиях труда (Домашние работники), изданный в Замбии в 2011 г., в котором впервые положение о минимальном размере оплаты труда распространяется на домашних работников. В Сингапуре домашним работникам впервые будет предоставлено право на один выходной день в неделю, начиная с января 2013 года. На момент подготовки настоящего доклада законодательные акты, касающиеся домашних работников, рассматриваются в парламентах Чили и Филиппин.

Библиография

- Agunias, D. 2012. *Regulating private recruitment in the Asia – Middle East labour migration corridor* (IOM & Migration Policy Institute).
- Ahmad, A. 2010. *Migrant domestic workers in Kuwait: The role of state institutions in Migration and the Gulf* (Washington, DC, The Middle East Institute).
- Ally, S. 2009. *From servants to workers: South African domestic workers and the democratic state*. (Ithaca, NY. ILR Press).
- . 2008. “Domestic worker unionisation in post-apartheid South Africa: Demobilisation and depoliticisation by the democratic state”, in *Politikon*, Vol. 35, No. 1, pp. 1–21
- Amnesty International. 2010. *Trapped. The exploitation of migrant workers in Malaysia* (London).
- Anderson, B. 2007. “A very private business. Exploring the demand for migrant domestic workers”, in *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 14, No. 3, pp. 247–264.
- Anggraeni, D. 2006. *Dreamseekers: Indonesian women as domestic workers in Asia* (Jakarta, Equinox and ILO).
- Asis, M. 2005. *International migration and prospects for gender equality*. International Migration and the Millennium Development Goals: Selected papers of the UNFPA Expert Group Meeting (New York, UNPF).
- BIMCO/ISF. 2010. *Manpower 2010 Update: The worldwide demand for and supply of seafarers. Highlights*. (Bagsværd and London, BIMCO and ISF).
- Blackett, A. 2000. *Making domestic work visible: The case for specific regulation* (Geneva, ILO).
- Boontinand, V. 2010. *Domestic workers in Thailand: Their situation, challenges and the way forward* (ILO, Bangkok).
- Boris, E.; Herbst Lewis, C. 2006. “Caregiving and wage-earning: A historical perspective on work and family”, in M. Pitt-Catsouphes et al. (eds.): *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches* (Mahwah, NJ, and London, Lawrence Erlbaum Associates), pp. 73–97.
- ; Nadasen, P. 2008. “Domestic workers organize!”, in *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, Vol. 11, pp. 413–437.
- Bourdillon, M. 2006. *Child domestic workers in Zimbabwe* (Avondale, Weaver Press).
- Budlender, D. 2011a. *Measuring the economic and social value of domestic work: Conceptual and methodological framework*. Conditions of Work and Employment Series No. 30 (Geneva, ILO).
- . 2011b. *Informal employment in Namibia 2008*. Statistics Working Paper No. 2 (Geneva, ILO).

- Ceriani, P. et al. 2009. "Migracion y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global", in M. E. Valenzuela; C. Mora (eds.): *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO).
- Chin, Ch. B. N. 2003. "Visible bodies, invisible work: State practices toward migrant women domestic workers in Malaysia", in *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 12, No. 1–2, pp. 49–73.
- . 1997. "Walls of silence and late twentieth century representations of the foreign female domestic worker: The case of Filipina and Indonesian female servants in Malaysia", in *International Migration Review*, Vol. 31, No. 2, pp. 353–385.
- Confédération Syndicale Internationale. 2009. *Vision Syndicale*, No. 16.
- Consejo Económico y Social de España (CES). 2006. *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, primer trimestre 2006, No. 43 (Madrid, CES).
- Cox, R. 2007. "The au pair body. Sex object, sister or student?", in *European Journal of Women's Studies*, Vol. 14, No. 3, pp. 281–296.
- D'Souza, A. 2010. *Moving towards decent work for domestic workers: An overview of the ILO's work*, Working Paper 2/2010 (ILO, Geneva).
- Diallo, Y. et al. 2010. *Global child labour developments: Measuring trends from 2004 to 2008* (Geneva, ILO).
- Dinkelmann, T.; Ranchhod, V. 2012. "Evidence on the impact of minimum wage laws in an informal sector: Domestic workers in South Africa", in *Journal of Development Economics*, Vol. 99, pp. 27–45.
- Economic Commission for Latin America. 2010. *Statistical Yearbook for Latin American and the Caribbean 2010* (Santiago).
- Esim, S.; Smith, M. 2004. *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Beirut, ILO).
- Fernandez, B. 2010. "Cheap and disposable? The impact of the global economic crises on the migration of Ethiopian women domestic workers to the Gulf", in *Gender and Development*, Vol. 18, No.2, pp. 249–262.
- Fish, J. 2005. *Domestic democracy: At home in South Africa*. (New York and London, Routledge).
- Flückiger, Y. et al. 2009. *Domestic work in Switzerland – Calculation of the prevailing wages in the domestic services sector in Switzerland in consideration of the establishment of a standard contract* (Geneva, Observatoire Universitaire de l'Emploi).
- Gallotti, M. 2009. *The gender dimension of domestic work in Western Europe* (Geneva, ILO).
- Gulf News. 2012. "Bill seeks to regulate employer-employee contract as per international rules" 2 May.
- Hall, A. 2011. "Migration and Thailand: Policy, perspectives and challenges", in J. W. Huguet; A. Chamratrithirong (eds.): *Thailand Migration Report 2011. Migration for development in Thailand: Overview and tools for policymakers* (Bangkok, IOM).

- Hertz, T. 2005. *The effect of minimum wages on the employment and earnings of South Africa's domestic service workers*. Upjohn Institute Working Paper No. 05-120. (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Hobden, C. E. 2010. *Winning fair labour standards for domestic workers: Lessons learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State*. GURN Discussion Paper No. 14 (Geneva, ILO).
- Human Rights Watch. 2010a. *Slow reform: Protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East* (New York, NY).
- . 2010b. *Walls at every turn: Abuse of migrant domestic workers through Kuwait's sponsorship system* (New York, NY).
- . 2007. *Bottom of the ladder: Exploitation and abuse of girl domestic workers in Guinea*, Vol. 19, No. 8(A) (New York, NY).
- . 2006. *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World*, Vol. 18, No. 7(C) (New York, NY).
- . 2005. *Inside the home, outside the law: Abuse of child domestic workers in Morocco*, Vol. 17, No. 12(E) (New York, NY).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2010. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Síntese de Indicadores 2009*. (Rio de Janeiro).
- International Labour Organization (ILO). Forthcoming. *"Meeting the needs of my family too": Maternity protection and work-family measures for domestic workers*, Domestic Work Policy Brief No. 6 (Geneva).
- . 2012a. *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws* (Geneva).
- . 2012b. *Global estimate of forced labour: Results and methodology* (Geneva).
- . 2012c. *Maternity protection resource package: From aspiration to reality for all* (Geneva).
- . 2011a. *Coverage of domestic workers by key working conditions laws*. Domestic Work Policy Brief No. 5 (Geneva).
- . 2011b. *Working time in the twenty-first century*. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements (17–21 October 2011) (Geneva).
- . 2011c. *Working hours in domestic work*, Domestic Work Policy Brief No. 2 (Geneva).
- . 2010a. *Decent work for domestic workers*. Report IV(1), International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010 (Geneva).
- . 2010b. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- . 2010c. *Panorama Laboral 2010: América Latina y el Caribe* (Lima).
- . 2010d. *Recognizing domestic work as work* (Jakarta).
- . 2010e. *Working Conditions Laws Report 2010* (Geneva, ILO Conditions of Work and Employment Programme).
- . 2010f. *Maternity at work: A review of national legislation*, second edition (Geneva).
- . 2010g. *Extending social security to all: A guide through challenges and options* (Geneva).

- . 2010h. *Trends Econometric Models: A review of the methodology* (Geneva: ILO Employment Trends Unit).
- . 2008a. *Date, place and agenda of the 99th Session (2010) of the International Labour Conference*, paper GB.301/2 (Geneva).
- . 2008b. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- . 2007. “General Observation on the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”, in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part IA), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007 (Geneva), pp. 271–72.
- . 2006a. *Facts on labour migration in Asia* (Bangkok, ILO).
- . 2006b. *Overview of key issues related to domestic workers in southeast Asia* (Jakarta).
- . 2004a. *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy* (Geneva).
- . 2004b. *Working time and health*, Information Sheet No. WT-1 (Geneva, ILO Conditions of Work and Employment Programme).
- . 1999. *Social security for the excluded majority: Case studies of developing countries* (Geneva).
- ; UNDP. 2009. *Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago).
- International Organization for Migration (IOM). 2009. *Gender and Labour Migration in Asia* (Geneva).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2012. ‘12 by 12’ Campaign News, Issue 2, March 2012 (Brussels). Available at: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12_by_12_newsletter_2_en.pdf.
- Jacquemin, M. 2009. “‘Petites nièces’ et ‘petites bonnes’ à Abidjan: Les mutations de la domesticité juvéniles”, in A. Michel; A. Fine; I. Puech (eds.): *Travail, Genre et Sociétés*, No. 22 (Paris, Broché).
- Khan, A.; Harroff-Tavel, H. 2011. “Reforming the Kafala: Challenges and opportunities in moving forward”, in *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 20. Nos. 3–4, pp. 29–313.
- Kiaga, A. K. 2012. *The Undugu Conundrum: Can a formal employment relationship save domestic work in Tanzania?* (Dar es Salaam, ILO) (draft paper).
- ; Kanyoka, V. 2011. *Decent work for domestic workers: Opportunities and challenges for East Africa* (Dar es Salaam, ILO).
- Körner, T.; Puch, K. 2011. *Assessment of the coherence of the German Labour Force Survey with the National Accounts and the Unemployment Register. Final report* (Wiesbaden, Statistisches Bundesamt).
- KUDHEIHA. 2011. *Organising domestic workers in Kenya: A success story and a call to action* (Nairobi, KUDHEIHA Workers Union).
- Kundu, A. 2008. *Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata*, MPRA Paper No. 7636 (Munich Personal RePEc Archive).

- Labour Resource and Research Institute (LaRRI). 2008. *The plight of Namibia's domestic workers* (Windhoek).
- Lauderdale Graham, S. 1992. *House and street: The domestic world of servants and masters in nineteenth-century Rio de Janeiro*. (Austin, TX, University of Texas Press).
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge).
- Lund, F.; Budlender, D. 2009. *Paid care providers in South Africa: Nurses, domestic workers, and home-based care workers* (Geneva, UNRISD).
- McCann, D.; Murray, J. 2010. *The legal regulation of working time in domestic work*, Conditions of Work and Employment Series No. 27 (Geneva, ILO).
- Menon, L.; Mulford, C. (eds). 2007. *Innovative initiatives. Supporting working women's right to breastfeed* (Penang, World Alliance on Breastfeeding Action).
- Ministry of Labour and Employment. 2011. *Final report of the Task Force on Domestic Workers: Realising decent work* (Government of India).
- . 2010. *Report on Employment and Unemployment Survey (2009–10)*. (Chandigarh, Government of India).
- Ministry of Labour and Social Welfare (MLSW). 2010. *Namibia Labour Force Survey 2008* (Windhoek, MLSW).
- Moreno-Fontes Chammartin, G. 2005. *Domestic workers: Little protection for the underpaid* (Washington, DC, Migration Policy Institute). Available at: <http://www.migrationinformation.org/>.
- Morgan, E. 2008. *Invisible workers: The exclusion of domestic workers from protective labor legislation*, mimeo (Washington, DC, Washington College of Law, American University).
- MTSS. 2011. *Trabajo Domestico e impacto de las políticas publicas en Uruguay. Observatorio de Mercado de Trabajo-Evaluacion y Seguimiento* (Montevideo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Available at: http://abilleira.files.wordpress.com/2011/04/informe_trabajo_domestico_marzo-2011-hasta-ley.pdf.
- National Sample Survey Office (NSSO). *Key Indicators of Employment and Unemployment in India , 2009–2010*, NSS 66th round. (New Delhi, Ministry of statistics and Programme Implementation, Government of India).
- . 2006. *Employment and Unemployment Situation in India, 2004-05, Part I*. NSS Report No. 515 (61/10/1) (New Delhi).
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Not dated. *Rights of migrant domestic workers in Europe* (OHCHR Regional Office for Europe).
- Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE). 2010. *Unprotected work, invisible exploitation: Trafficking for the purpose of domestic servitude* (Vienna).
- Oso Casas, L.; Garson, J.P. 2005. *The feminisation of international migration*. Paper presented at the OECD and European Commission seminar “Migrant women and the labour market: diversity and challenges”, Brussels, 26-27 September.

- Palriwala, R.; Neetha N. 2009. *Paid care workers in India: Domestic workers and Anganwadi workers* (Geneva, UNRISD).
- Panam, A. et al. 2004. *Migrant domestic workers: From Burma to Thailand* (Nakhonpathom, Institute for Population and Social Research).
- Perucca, B. 2010. "Au Maroc les 'Petites Bonnes' se comptent par dizaines de milliers", in *Le Monde*, 11 May 2010. Available at: http://www.lemonde.fr/planete/article/2010/05/11/au-maroc-les-petites-bonnes-se-comptent-encore-par-dizaines-de-milliers_1349313_3244.html.
- Razavi, S.; Staab, S. 2010. "Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers", in *International Labour Review*, Vol. 149, No. 4, pp. 407–422.
- Rodgers, J. 2009. "Cambios en el servicio doméstico en America Latina", in M. E. Valenzuela; C. Mora (eds.): *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO).
- Rodriguez, E. G. 2007. "The 'hidden side' of the new economy: On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy", in *Frontiers*, Vol. 28, No. 3, pp. 60–83.
- Romero, M. 1992. *Maid in the USA* (New York, Routledge).
- Rubinow, I. M. 1906. "The problem of domestic service", *Journal of Political Economy*, Vol. 14, No. 8, pp. 502–519.
- Sabban, R. 2002. *United Arab Emirates: Migrant women in the United Arab Emirates. The case of female domestic workers*. GENPROM Working Paper No. 10 (ILO, Geneva).
- Samson, M. 2009. *Good practice review: Extending social security coverage in Africa*, Working Paper No. 2 (ISSA, Geneva).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–382.
- Savitri, D.; Fajerman, M. Forthcoming. *Pay equity and the undervaluation of domestic work in Indonesia* (ILO, Jakarta).
- Sayres, N. 2007. *An analysis of the situation of Filipino domestic workers* (Manila, ILO).
- Schupp, J. 2002. *Quantitative Verbreitung von Erwerbstätigkeit in privaten Haushalten Deutschlands* (Berlin, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung).
- Schwenken, H.; Heimeshoff, L.M. (eds.). 2011. *Domestic workers count: Global data on an often invisible sector* (Kassel, Kassel University Press).
- Secretaria Especial de Políticas de Promocao de Igualdade Racial. 2009. *Projeto trabalho domestic cidadão* (Brasilia).
- Shah, N. 2008. *Recent labor immigration policies in the oil-rich gulf: how effective are they likely to be?* (Bangkok, ILO).
- Shryock, R. 2010. "Senegalese girls forced to drop out of school and work as domestic help" (UNICEF). Available at: http://www.unicef.org/education/senegal_56856.html.
- Staab, S.; Hill Maher, K. 2006. "The dual discourse about Peruvian domestic workers in Santiago de Chile: Class, race, and a nationalist project", in *Latin American Politics and Society*, Vol. 48, No. 1, pp. 87–116.

- Stefoni, C.E. 2009. *Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile*, ” in M. E. Valenzuela; C. Mora (eds.): *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO).
- Sylvain, R. 2001. “Bushmen, Boers and baasskap: Patriarchy and paternalism on Afrikaner farms in the Omaheke Region, Namibia”, in *Journal of Southern African Studies*, Vol. 27, No. 4, pp. 717–737.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: échantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- Tokman, V. 2010. *Domestic workers in Latin America: Statistics for new policies*, WIEGO Working Paper No. 17 (Cambridge, MA, and Manchester, WIEGO).
- Tomei, M. 2011. “Decent work for domestic workers: Reflections on recent approaches to tackle informality”, in *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 23, No. 1, pp. 185–211.
- Tous, S.; Veasna, N.; Cormaci, S. 2010. *Study on living and working conditions of domestic workers in Cambodia* (Bangkok, ILO).
- Trade Arabia*. 2012. “Bahrain plans law to protect domestic workers”, 11 March.
- Tucker, Ph.; Folkard, S. 2012. *Working time, health, and safety: A research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Series No. 31 (Geneva, ILO).
- United Nations. 2010. *Report of the Special rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences*, Gulnara Shahinian, A/HRC/15/20 (Geneva).
- United Nations. 2006. *International migration in the Arab region*. Paper presented at the UN Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region: Challenges and Opportunities, Beirut, 15–17 May.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2010. *First Human Development Report for Latin America and the Caribbean* (New York, UNDP).
- Valenzuela, M.E.; Mora, C. (eds.). 2009. *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO).
- World Bank. 2003. *Argentina: Crisis and poverty 2003. A poverty assessment*, Report No. 26127-AR, Volume I (Washington, DC, World Bank).
- Zhao, T. 2004. *Comparison between industrial classification in Chinese national accounts and international standard industrial classification for all economic activities (ISIC)* (provisional translation). Presented at the Eighth OECD–NBS Workshop on National Accounts, 6–10 December (Paris, OECD).

Приложение I: Методология проведения глобальных и региональных оценок

Настоящее приложение содержит описание основных концепций и определений, а также методологии, использованной для проведения глобальных и региональных оценок численности домашних работников и оценки охвата домашних работников основными законодательными актами, регламентирующими условия труда.

а) Концепции и определения

В целях настоящего доклада термин «домашние работники» соответствует определению статьи 1 Конвенции о достойном труде для домашних работников (№ 189), которая была принята на 100-й Международной конференции труда в июне 2011 года:

- 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 на профессиональной основе, не является домашним работником.

Соответствующее статистическое определение, содержащееся в Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК ред. 3.1) для Раздела 95, описывает «Деятельность домашних хозяйств с наемными работниками» следующим образом:

Деятельность домохозяйств как работодателей для домашних работников, включая горничных, поваров, официантов, камердинеров, дворецких, прачек, садовников, охранников, конюхов, водителей, сторожей, гувернанток, нянь, преподавателей, секретарей и т.д. Домашние работники могут заявлять в целях опросов или исследований вид своей деятельности, несмотря на то, что их работодателем является частное лицо. Результаты труда домашних работников, потребляемые в момент выполнения последними своих обязанностей, признаются нерыночными и оцениваются по стоимости персонала в системе национальных счетов. Указанные виды услуг не могут быть оказаны организациями.

Несмотря на то, что большинство стран использует редакцию 3.1 МСОК (или измененный в соответствии с национальными требованиями вариант), которая позволяет идентифицировать домашних работников в рамках различных обследований рабочей силы и домохозяйств, некоторые страны по-прежнему используют предыдущую редакцию 3, а отдельные страны – редакцию 4. В таблице A1.1 приведены соответствующие определения в трех последних редакциях МСОК.

Таблица A1.1 Определения частных домохозяйств с нанятыми домашними работниками в соответствии с различными редакциями Международной стандартной отраслевой классификации (МСОК)

Ред. 3 МСОК	Ред. 3.1 МСОК	Ред. 4 МСОК
Раздел «П» Частные домохозяйства с нанятыми домашними работниками	Раздел «П» Деятельность частных домохозяйств в качестве работодателей и различные виды деятельности частных домохозяйств	Раздел «Т» Деятельность частных домохозяйств в качестве работодателей; различные виды деятельности частных домохозяйств по производству товаров, оказанию услуг для собственного потребления
Раздел 95 Частные домохозяйства с нанятыми домашними работниками	Раздел 95 Деятельность частных домохозяйств в качестве работодателей для домашних работников	Раздел 97 Деятельность частных домохозяйств в качестве работодателей для домашних работников

Источник: Международная стандартная отраслевая классификация, Статистический отдел Организации Объединенных Наций.

б) Глобальные и региональные оценки численности занятых в качестве домашних работников

Метод переписи

Методология, используемая для проведения глобальных и региональных оценок численности домашних работников, соответствует методу переписи с учетом отказа респондентов от участия в исследовании, использованному для подготовки *Глобального Доклада по оплате труда 2010/11* (МОТ, 2010b). В данном контексте целью метода переписи было найти данные по домашним работникам из как можно большего числа стран и выработать четкий подход в отношении отсутствия информации (полного отсутствия данных). Совокупность данных по 177 странам и территориям включена в модель Тенденций в глобальной занятости МОТ.¹³⁶ В целях настоящего доклада страны и территории разделены на шесть региональных групп (в значительной степени соответствующих структурному делению МОТ) (см. таблицу A1.2).

¹³⁶ Из результатов исследования исключены данные по некоторым небольшим странам и территориям (например, по островам Теркс и Кайкос и острову Мэн), которые не оказывают существенного влияния на глобальные или региональные оценки. Вместе с тем, в Приложении II приведены все страны и территории, по которым есть данные (вне зависимости от того, использовались ли указанные данные для расчета глобальных оценок).

Таблица A1.2 Группировка стран по регионам

Регион	Страны и территории
Развитые страны	Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Кипр, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Япония, республика Корея, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Португалия, Сингапур, Испания, Швеция, Швейцария, Великобритания, Соединенные Штаты Америки
Восточная Европа и Содружество Независимых Государств (СНГ)	Албания, Армения, Азербайджан, Беларусь, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Чехия, Эстония, Грузия, Венгрия, Казахстан, Кыргызстан, Латвия, Литва, Молдова, Польша, Румыния, Россия, Сербия, Словакия, Словения, Таджикистан, Бывшая югославская Республика Македония, Турция, Туркменистан, Украина, Узбекистан
Азиатско-Тихоокеанский регион	Афганистан, Бангладеш, Бутан, Бруней, Камбоджа, Китай, Фиджи, Гонконг (Китай), Индия, Индонезия, Иран, КНДР, Лаос, Макао (Китай), Малайзия, Мальдивы, Монголия, Мьянма, Непал, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Филиппины, Соломонова острова, Шри-Ланка, Таиланд, Восточный Тимор, Вьетнам
Латинская Америка и Карибский регион	Аргентина, Багамские острова, Барбадос, Белиз, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гваделупа, Гватемала, Гайана, Гаити, Гондурас, Ямайка, Мартиника, Мексика, Нидерландские Антилы, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Пуэрто-Рико, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла
Африка	Алжир, Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Камерун, Кабо-Верде, Центральная Африканская Республика, Чад, Коморские острова, Республика Конго, Демократическая Республика Конго, Кот-д'Ивуар, Египет, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эфиопия, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Кения, Лесото, Либерия, Ливия, Мадагаскар, Малави, Мали, Мавритания, Маврикий, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Реюньон, Руанда, Сенегал, Сьерра-Леоне, Сомали, Южная Африка, Судан, Свазиленд, Танзания, Того, Тунис, Уганда, Замбия, Зимбабве
Ближний Восток	Бахрейн, Ирак, Иордания, Кувейт, Ливан, Оккупированная палестинская территория, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Сирия, ОАЭ, Йемен

Источник: МОТ

Таблица A1.3 Охват базой статистических данных по домашним работникам

	Количество охваченных стран	Степень охвата по странам (%)	Степень охвата по уровню занятости (%)
Развитые страны	25	89.3	98.4
Восточная Европа и СНГ	21	75.0	79.4
Азиатско-Тихоокеанский регион (не включая Китай)	18	69.2	94.8
Азия и Тихоокеанский регион (Китай)	(1)	(100)	(100)
Латинская Америка и Карибский регион	23	74.2	95.5
Африка	20	39.2	62.3
Ближний Восток	10	83.3	78.4
Всего (не включая Китай)	117	66.5	88.7
Всего (включая Китай)	118	66.7	91.5

Примечание: Уровень охвата по странам определяется, как отношение (процентное значение) количества стран, по которым есть как статистические, так и юридические данные, к общему количеству стран региона; охват по занятости определяется как отношение (процентное значение) общего количества занятых в странах, по которым есть как статистические, так и юридические данные, к общему количеству занятых в регионе (по данным 2010 года). Данные по Китаю, включенные в глобальную и региональную оценки, основаны на совокупной оценке количества домашних работников по стране в различных национальных источниках с использованием коэффициента 1 (см. Главу 2). Данные по дополнительным 17 странам и территориям, в основном – небольшим островным государствам или зависимым территориям, приведены в Приложении II, однако не были использованы для расчета глобальной и региональных оценок в связи с несущественным влиянием на последние.

Источник: оценка МОТ на основе данных официальных источников

В конечном итоге, были получены данные по количеству домашних работников по 117 странам и территориям, что составило две трети всех стран и территорий, включенных в рассматриваемую совокупность (см. таблицу A1.3). В основном данные были взяты из официальных публикаций (обследования рабочей силы, доклады по переписи и прочие обследования частных домохозяйств) и дополнены информацией из Базы данных по статистике труда LABORSTA.¹³⁷ В дополнение были проведены обследования по четырем странам, в отношении которых табличные данные были недоступны, а еще в двух случаях (Оман и Гонконг, Китай) данные по домашним работникам были получены из административных источников информации. В отношении Китая комплексная цифра была рассчитана на основе данных из нескольких источников (см. Главу 2). Детальная информация по источникам приведена в Приложении II.

С учетом того, что по наиболее густонаселенным странам информация была доступна, имеющиеся данные покрывают 88,7 процентов от общего объема данных по глобальной занятости без учета Китая и 91,5 процент от общего объема данных по глобальной занятости с учетом Китая. Вместе с тем, имеют место различия в степени охвата между регионами, когда наиболее широкий охват достигнут в развитых странах (98,4 процента), а самый низкий – в Африке (62,3 процента). В таблице A1.3 приведены данные по охвату баз данных по домашним работникам в разрезе регионов.

Оценка статистических данных по странам за 2010 год

Не все доступные национальные источники содержат данные по 2010 году, который является базисным периодом для целей расчета глобальных и региональных оценок.¹³⁸ В случае если имеющиеся в наличии данные относятся к предыдущим годам, первым шагом в процессе расчета оценок было, таким образом, оценить численность домашних работников в соответствующей стране в 2010 году. Такая оценка делалась на основе допущения, что число домашних работников увеличилось (или уменьшилось) пропорционально изменениям в общем количестве занятых. Таким образом, сначала необходимо было рассчитать долю домашних работников в общем количестве занятых, которая обозначена здесь, как ω , по каждой стране, предоставившей данные:

$$\omega_{j,t} = \frac{D_{j,t}}{E_{j,t}} \quad (1)$$

где $D_{j,t}$ – это количество домашних работников в стране j в ближайший год t , по которому есть данные, а $E_{j,t}$ – общее число занятых в той же стране и в том же году по данным из национальных официальных источников (в основном – по данным национальных органов статистики). Затем полученный коэффициент был использован для определения количества домашних работников, $\hat{D}_{j, 2010}$, в 2010 году в соответствующей стране:

¹³⁷ LABORSTA – база данных по статистике занятости Департамента Статистики МОТ; <http://laborsta.ilo.org>.

¹³⁸ В среднем последние доступные данные относятся к 2007 году. Подробная информация по годам, по которым были собраны данные, приведена в Приложении II.

$$\hat{D}_{j, 2010} = \hat{\omega}_{j, 2010} \times E_{j, 2010} \quad (2)$$

где результат, полученный в уравнении (1) используется в качестве взвешенного значения доли домашних работников в общем количестве занятых в 2010 году, $\hat{\omega}_{j, 2010}$, а общее количество занятых обозначено как E . Для получения последовательных оценок по 2010 году в отношении всех стран были использованы данные по занятости из модели GET MOT.¹³⁹ Значения, полученные в уравнении (2), дают неискаженную оценку количества домашних работников в соответствующей стране в случае, если не было систематического изменения в пропорции домашних работников и общего числа занятых с того года, данные по которому были использованы.

В дополнение к общему количеству домашних работников, необходимы данные – с разбивкой по полу. Для получения таких данных было сделано допущение, что доля домашних работников-женщин, ψ , осталась неизменной с периода, по которому соответствующие данные собирались в последний раз. Для базисного года показатель рассчитывается следующим образом:

$$\psi_{j,t} = \frac{Df_{j,t}}{D_{j,t}} \quad (3)$$

где количество домашних работников-женщин обозначено как Df . Результат уравнения (3) затем используется в качестве оценочного значения, $\hat{\psi}_{j,2010}$, доли женщин в 2010 году, используемого для получения оценки числа домашних работников-женщин, $\hat{D}f_{j, 2010}$, в 2010 году:

$$\hat{D}f_{j, 2010} = \hat{D}_{j, 2010} \times \hat{\psi}_{j, 2010} \quad (4)$$

В случае, когда по какой-либо стране отсутствовали данные по домашним работникам с разбивкой по полу, доля домашних работников-женщин в общем количестве домашних работников в целом по соответствующему региону использовалась в качестве оценочного значения для показателя $\hat{\psi}_{j,2010}$.¹⁴⁰ Оценка численности домашних работников-мужчин в 2010 году рассчитывалась как разница между общим количеством домашних работников и количеством домашних работников-женщин. Для получения оценок по 1995 году на уровне стран, использовался аналогичный оценочный подход, за исключением случаев использования оценок занятости в 1995 году из модели GET MOT и результатов национальных исследований по году, наиболее близкому к 1995 г.

¹³⁹ Для получения детальной информации о методологии, используемой в модели GET, см. MOT (2010h).

¹⁴⁰ Это относится к семи, в основном небольшим, странам (а именно: Эквадору, Латвии, Люксембургу, Новой Каледонии, Папуа-Новой Гвинее, Парагваю, Перу). Также отсутствовали данные в разрезе полов по Кюрасао, Сент-Люсии, Сен-Мартену и островам Теркс и Кайкос. Вместе с тем, в связи с их небольшим размером, эти страны и территории не включены в модель GET MOT и, таким образом, данные по ним не входят в глобальные и региональные оценки; детальную информацию см. в Приложении II.

Подход в отношении отсутствия информации в статистических целях

Взвешенные значения ответов

Как следует из таблицы A1.3, данные по количеству домашних работников были доступны не по всем странам. Это вызывает вопрос, есть ли различия в величине доли домашних работников в общем количестве занятых по «ответившим» странам (т.е., по тем странам, по которым есть данные) и «не ответившим» странам (т.е., по тем странам, по которым нет данных). Для решения данной проблемы необходима единая методология, которая позволила бы скорректировать возможную погрешность по странам, по которым нет данных. Возможны два основных варианта. Первый вариант предполагает получение оценочных значений для всех стран, по которым отсутствуют данные. Однако, за исключением Китая, в отношении которого была сделана совокупная оценка на основе данных из различных официальных источников, такой подход не применялся.¹⁴¹ Согласно второму варианту, отсутствие данных рассматривалось, как вопрос выборки. Именно этот подход был выбран, как и методология, аналогичная той, что использовалась в подготовке *Глобального доклада по оплате труда 2010/11* МОТ (МОТ, 2010b), для корректировки возможной погрешности показателей по странам, по которым отсутствовали данные.¹⁴²

В этом контексте наличие данных по каждой стране соответствует вероятностное значение f_j , и предполагается, что данные по разным странам наличествуют независимо друг от друга. С учетом вероятностей наличия данных, f_j , появляется возможность рассчитать общее значение, Y , по любой переменной y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (5)$$

по оценочной функции

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (6)$$

где U представляет собой общую совокупность рассматриваемых стран, а R – совокупность стран, по которым данные были доступны. Если ранее сделанные допущения корректны, значение показателя является точным (см. Tillé, 2001 год). В рассматриваемом случае U представляет собой общую совокупность – сто семнадцать стран и территорий, приведенных в таблице A1.2, а R – совокупность 117 «ответивших» стран и территорий, по которым данные о количестве домашних работников были доступны.

С учетом того, что предрасположенность какой-либо страны к предоставлению данных, ϕ_j , в основном неизвестна, необходимо ее оценить. Такая оценка делается в рамках логистической регрессии с соотношением вероятности наличия или отсутствия

¹⁴¹ Для оценки данных в разрезе полов см. предыдущую сноску и обсуждение выше.

¹⁴² Необходимо учесть, что приведенное описание методологии во многом заимствовано из Технического Приложения I *Глобального доклада по оплате труда* МОТ 2010/11.

данных по отдельной стране (независимая переменная) с ее ВВП по ППС в долларах США на душу населения в 2005 году и ее общей численности населения (объясняющие переменные). Выбор объясняющих переменных основан на наблюдении, согласно которому данные по численности домашних работников с большей вероятностью доступны по более крупным и обеспеченным странам, чем по небольшим и бедным странам. Таким образом, логистическая регрессия с оцененными фиксированными эффектами выглядит следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{Вероятность (наличие данных} = 1) = \\ = \Lambda(a_r + \beta_1 \text{ввп}_{j, 2010} + \beta_2 \ln(\text{ввп}_{j, 2010}) + \beta_3 \text{нас}_{j, 2010} + \beta_4 \ln(\text{нас}_{j, 2010})) \end{aligned} \quad (7)$$

Где $\text{ввп}_{j, 2010}$ – это ВВП по ППС в долларах США на душу населения в стране j в 2010 году (по ППС в долларах США по состоянию на 2005 г.), $\text{нас}_{j, 2010}$ – общая численность населения страны j в 2010 году, a_r – региональные индикаторы по региональным группам, отраженным в таблице А1.2, а Λ представляет собой функцию кумулятивного логистического распределения. Натуральные логарифмы ВВП на душу населения и размера общей численности населения включены для возможности определения нелинейных связей. Китай, по которому использовались данные из различных источников, исключен из модели наличия данных (с учетом коэффициента 1).

Совокупность данных N в логистической регрессии составляет 176 и образует ложное значение $R^2 = 0,2086$. Относительно низкий уровень объяснительной силы регрессии может, на первый взгляд, показаться разочаровывающим. Однако этот результат является удовлетворительным, так как свидетельствует о том, что существующее систематическое искажение результатов является незначительным (по крайней, в отношении разницы в регионах, уровне дохода и численности населения).¹⁴³ Другими словами, подразделение стран на «отвечающие» и «не отвечающие» лишь незначительно искажено в пользу более крупных и обеспеченных стран, что должно повысить надежность глобальных и региональных оценок. Оцененные параметры впоследствии используются для расчета предрасположенности страны j к предоставлению данных, ϕ_j . Первоначальный вес ответов (наличия данных) по стране j , φ_j затем может быть рассчитано как обратное от предрасположенности к предоставлению данных:

$$\varphi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (8)$$

Корректировка веса имеющихся ответов

Для обеспечения соответствия оценок и известных сводных показателей, вес имеющихся ответов должен был быть соответственно скорректирован (Särndal and Deville, 1992). Это позволит обеспечить должное отображение разных регионов в итоговой глобальной оценке, т.е. пропорционально их доле в глобальной занятости. Таким образом, пока-

¹⁴³ Прочие описания модели с различными комбинациями объясняющих переменных (занятость, ВВП, др.), не имеют большей объяснительной силы.

затели глобальной занятости в 2010 году использовались для корректировки значений, когда факторы корректировки, γ_j , представлены следующим образом:

$$\gamma_j = \frac{E_r}{\hat{E}_r}, j \in r \quad (9)$$

где r означает регион, к которому относится страна j , E_r – известное значение общей занятости в этом регионе (на основе данных модели GET), а $\hat{E}_r$ – оценку общей занятости в том же регионе. Оценочное значение $\hat{E}_r$ может быть рассчитано, как произведение значения занятости в странах, по которым доступны данные, и нескорректированных взвешенных значений из уравнения (8), приведенного выше, с последующим суммированием полученных результатов по каждому региону.

Необходимо учесть, что уравнение (9) предполагает одинаковый вес ответов в странах одного региона. Полученные факторы корректировки составили: 0,986 (развитые страны), 1,115 (Восточная Европа и СНГ), 1,007 (Азия), 0,963 (Латинская Америка и Карибский регион), 0,953 (Африка) и 1,094 (Ближний Восток). Тот факт, что значения всех факторов корректировки близки к 1,000, означает, что нескорректированные взвешенные значения уже позволили сделать региональные оценки занятости, близкие по значению к известным сводным показателям.

На последнем этапе, с целью получения скорректированного веса ответов (наличия данных), ϕ'_j , рассчитывается произведение изначальных значений веса ответов по всем странам и факторов корректировки:

$$\phi'_j = \phi_j \times \gamma_j \quad (10)$$

Скорректированный вес ответов сглаживает пробелы в данных по регионам и обеспечивает соответствие известным сводным показателям занятости. Иными словами, при использовании скорректированного веса ответов региональная оценка общей занятости соответствует известному значению занятости по региону, и каждый регион будет представлен в глобальной оценке пропорционально своей доле в общей занятости населения.

Порядок расчета глобальной и региональной оценки

На основе данных по странам и скорректированного веса ответов, приведенного выше, достаточно просто оценить численность домашних работников, как в каждом регионе r , так и в целом по миру:

$$\hat{D}_{r, 2010} = \sum_{j \in R} \hat{D}_{j, 2010} \times \phi'_j \quad (11)$$

где оценки количества домашних работников в 2010 году по странам получены из уравнения (2), а скорректированный вес ответа, ϕ'_j – из уравнения (10). В целях получения значений численности домашних работников-мужчин и домашних работников-женщин используются результаты уравнения (4) и скорректированный вес ответа.

Порядок расчета, аналогичный тому, что приведен в уравнениях (1)-(4) и (7)-(11), использовался для получения оценок за 1995 год. Необходимо учесть, что совокупность стран, по которым были получены данные, была такой же, как и для расчета оценок за

2010 год, и, соответственно, значения показателя предрасположенности к предоставлению данных и нескорректированные веса ответов также аналогичны тем, что использовались для расчета оценок за 2010 год. Вместе с тем, данные по занятости в 1995 году были скорректированы таким образом, чтоб факторы корректировки и скорректированные значения веса ответов различались.

с) Оценки охвата домашних работников основными положениями трудового законодательства

В дополнение к глобальной и региональным оценкам количества домашних работников, настоящий доклад также содержит данные по охвату домашних работников положениями основных законов о труде (здесь и далее – оценки законодательного охвата). Для расчета данных оценок необходима информация двух видов по соответствующей стране: (1) статистические данные по количеству домашних работников в этой стране, взятые из базы данных, составленной для определения глобальной и региональных оценок; и (2) юридические данные об уровне охвата домашних работников законами о труде. Указанные данные были собраны МОТ в рамках подготовки к процессу выработки единых международных стандартов по труду и в рамках регулярного обновления Базы данных по законодательству в области занятости и условий труда.¹⁴⁴ Для упрощения оценок зако-

Таблица А1.4 Совокупный охват статистической и правовой баз данных по домашним работникам, 2010 г.

	Количество стран в регионе	Количество охваченных стран	Уровень охвата (доля в общем количестве стран региона, %)	Уровень охвата (доля в общем количестве занятых по региону, %)
Развитые страны	28	18	64.3	95.5
Восточная Европа и СНГ	28	9	32.1	59.4
Азиатско-Тихоокеанский регион*	27	12	44.4	93.1
Латинская Америка и Карибский регион	31	15	48.4	89.8
Африка	51	11	21.6	39.9
Ближний Восток	12	5	41.7	53.0
Всего*	177	70	39.5	84.0

* Включая Китай, где оценка количества домашних работников была определена на основе различных официальных источников (см. упоминание в Главе 2)

Примечание: Уровень охвата по странам определяется, как отношение (процентное значение) количества стран, по которым есть как статистические, так и юридические данные, к общему количеству стран региона; охват по уровню занятости определяется, как отношение (процентное значение) общего количества занятых в странах, по которым есть как статистические, так и юридические данные, к общему количеству занятых в регионе (по данным 2010 года). Данные по Китаю, включенные в глобальную и региональную оценки, основаны на совокупной оценке количества домашних работников по стране в различных национальных источниках с использованием коэффициента 1 (см. Главу 2)

Источник: оценка МОТ на основе данных официальных источников

¹⁴⁴ На основе текстовой информации, раскрывающей уровень охвата соответствующих законов в деталях, был разработан алгоритм кодификации, позволяющий определить, насколько домашние работники охвачены основными законами в области условий труда, а также насколько положения законодательства, применимые к домашним работникам, соответствуют положениям, применимым к другим работникам, или насколько эти положения хуже (или лучше).

нодательного охвата доступная текстовая информация была кодифицирована с целью отражения уровня охвата домашних работников законодательством в области условий труда (см. Приложение III).

Совокупность статистических и юридических данных была доступна по 70 странам и территориям,¹⁴⁵ или по 39,5 процента от всех стран и территорий, информация по которым была в базе данных. Вместе с тем, с учетом того, что доступные данные относились ко всем основным мировым экономикам, указанные 70 стран составляют 84 процента от общей занятости в мире. Охват по уровню занятости хорошо подходит для развитых стран, Азии и Тихоокеанского региона, а также Латинской Америки и Карибского бассейна, и хуже – для Ближнего Востока и Африки. В таблице A1.4 приведена подробная информация по странам и охвату по уровню занятости в разрезе регионов в статистической и юридической базах данных.¹⁴⁶

Подход к отсутствию данных и порядок расчета оценок законодательного охвата

В целях корректировки возможного искажения данных по причине отсутствия информации использовалась базовая методология, аналогичная той, что была применена в отношении глобальной и региональных оценок (см. выше). Логистическая регрессия, идентичная приведенной в уравнении (7), была использована для оценки вероятности предоставления данных, однако теперь страна признавалась предоставившей информацию, только если были доступны как юридические, так и статистические данные.¹⁴⁷ На основе этих рассчитанных вероятностей предоставления данных был определен вес отсутствия ответа с использованием формулы из уравнения (8). Для обеспечения соответствия между оценками юридического охвата и глобальными и региональными оценками значение веса было скорректировано таким образом, чтобы оно соответствовало количеству (известному) домашних работников в 2010 году по регионам. Соответственно, уравнение (9) использует значения количества домашних работников (а не значения показателя занятости) для определения факторов корректировки, в то время как уравнение (10) применялось для определения скорректированного веса ответов.¹⁴⁸

Это позволило рассчитать региональные (и косвенно – глобальную) оценки законодательного охвата следующим образом:

$$\hat{C}_{r, 2010} = \sum_{j \in R} \hat{D}_{j, 2010} \times c_j \times \delta'_j \quad (12)$$

¹⁴⁵ Указанные 70 стран включают Китай, по которому статистические данные были получены из различных источников (см. комментарии в Главе 3).

¹⁴⁶ Законодательные данные по Кувейту и ОАЭ были включены в базу данных после издания Policy Brief № 5 (см. МОТ, 2011a) с целью увеличения уровня надежности оценок по Ближнему Востоку. Указанное включение имело незначительный эффект на общие результаты.

¹⁴⁷ В целях получения соответствия между глобальной и региональными оценками и особого характера данными по Китаю, Китай был исключен из регрессии с присвоением весового значения, равного 1.

¹⁴⁸ Вторая группа весовых показателей была подготовлена для расчета оценок в разрезе полов, которые были соответствовали значениям в разрезе полов в глобальной и региональных оценках.

где $\hat{C}_r$ представляет собой оценочное количество домашних работников, на которых распространяется определенный уровень законодательной защиты в регионе r , в то время как $\hat{D}_j$ – количество домашних работников в стране j , c – совокупность несущественных переменных, которая принимает значение, равное 1, в случае, если выполнены определенные условия по стране j ,¹⁴⁹ и показатель δ_j^* представляет собой скорректированное значение веса законодательного охвата.

¹⁴⁹ Полная кодификация указанных переменных, которые представляют собой уровень охвата домашних работников основными законами в области условий труда, приведена в Приложении III.

Приложение II: Национальные источники статистических данных

Таблица A2.1 Количество домашних работников и их доля в общей численности занятых, в разрезе полов (за последний доступный год)

Страна/территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Примечания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Развитые страны									
Австралия	2010	3 800	3 600	200	<0.1	0.1	<0.1	Australian Bureau of Statistics, Labour Force Survey 2010 (Time Series Workbook: Labour Force, Australia, Detailed, Quarterly [table 6])	(1)
Австрия	2009	9 900	9 100	—	0.2	0.5	<0.1	Statistik Austria, Mikrozensus 2009 (Arbeitskräfteerhebung 2009: Ergebnisse des Mikrozensus)	
Бельгия	2008	42 100	38 500	3 500	0.9	1.9	0.1	Direction Générale Statistique et Information économique de la Belgique, Enquête sur les Forces de Travail 2008	(2)
Канада	2008	72 800	70 300	2 500	0.4	0.9	<0.1	Statistics Canada, Labour Force Survey 2008	(2)
Кипр	2009	16 800	16 500	300	4.4	9.7	0.1	Statistical Service of the Republic of Cyprus, Labour Force Survey 2009	
Дания	2007	3 900	3 600	300	0.1	0.3	<0.1	Statistics Denmark, Labor Force Survey 2007	(2)
Финляндия	2008	8 200	4 200	4 000	0.3	0.3	0.3	Statistics Finland, Labour Force Survey 2008	(2)
Франция	2009	589 900	500 600	89 300	2.3	4.1	0.7	Institut National de la Statistique et des Études Économiques de la France, Enquête Emploi en Continu 2009	
Германия	2009	203 000	191 000	12 000	0.5	1.1	0.1	Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2009 (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1 Reihe 4.1.1)	

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Греция	2009	88 500	85 300	3 300	2.0	4.8	0.1	National Statistical Service of Greece, Labour Force Survey 2009 [Research Data – table 41]	(1)
Ирландия	2008	10 100	9 600	600	0.5	1.0	0.1	Central Statistics Office of Ireland, Quarterly National Household Survey 2008	(2)
о.Мэн	2006	200	100	—	0.4	0.6	0.2	Treasury Department of Isle of Man, 2006 Census	(2)
Израиль	2009	50 800	45 700	5 100	1.8	3.5	0.3	Central Bureau of Statistics of Israel, 2009 Labour Force Survey	(2)
Италия	2008	419 400	370 200	49 300	1.8	4.0	0.4	Istituto Nazionale di Statistica d'Italia, Indagine sulle Forze di Lavoro 2008	(2)
Япония	2005	27 300	26 700	700	<0.1	0.1	<0.1	Statistics Bureau of Japan, 2005 Population Census	
Республика Корея	2008	150 000	145 000	5 000	0.6	1.5	<0.1	Statistics Korea, Economically Active Population Survey 2008	(2)
Люксембург	2008	5 000	...	...	1.4	...	...	Institut National de la Statistique et des Études Économiques du Grand-Duché du Luxembourg, Enquête sur les Forces de Travail 2008 (Luxembourg in Figures 2010)	
Мальта	2009	100	100	—	0.1	0.2	<0.1	National Statistics Office of Malta, Labour Force Survey 2009 (Malta in Figures 2010)	(3)
Нидерланды	2008	6 000	5 000	—	0.1	0.1	<0.1	Statistics Netherlands, Labour Force Survey 2008	(2)
Новая Зеландия	2008	2 200	2 100	—	0.1	0.2	<0.1	Statistics New Zealand, Household Labour Force Survey 2008	(2)
Норвегия	2008	2 000	1 000	—	0.1	0.1	0.1	Statistics Norway, Labour Force Survey 2008	(2)
Португалия	2008	175 500	173 400	2 000	3.4	7.2	0.1	Statistics Portugal, Labour Force Survey 2008	(2)
Испания	2010	747 000	683 500	63 500	4.0	8.4	0.6	Instituto Nacional de Estadística de España, Encuesta de Población Activa 2010 (Tables of the Economically Active Population Survey 2010 at www.ine.es)	

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Швейцария	2009	69 000	59 000	10 000	1.5	2.8	0.4	Office Fédéral de la Statistique Suisse, Statistique de la Population Active Occupée 2009	(1)
Великобритания	2008	136 000	84 000	52 000	0.5	0.6	0.3	Office for National Statistics of the United Kingdom, Labour Force Survey 2008	(2)
США	2010	667 000	606 300	60 700	0.5	0.9	0.1	U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey 2010 (Labor Force Statistics: tables 17 and 18 at www.bls.gov)	
Восточная Европа и СНГ									
Армения	2009	4 400	3 200	1 300	0.4	0.6	0.2	National Statistical Service of the Republic of Armenia, Integrated Living Conditions Survey 2009 (The Informal Sector and Informal Employment in Armenia)	(2)
Азербайджан	2006	68 000	36 900	31 100	1.7	2.0	1.5	Ministry of Labour and Social Protection of Population of Azerbaijan (in partnership with UNDP), Labour Force Survey 2006	
Болгария	2009	5 900	...	...	0.2	...	...	Eurostat, EU Labour Force Survey 2009	
Хорватия	2008	5 400	4 400	1 000	0.3	0.6	0.1	Croatian Bureau of Statistics, Labour Force Survey 2008	(2)
Чехия	2008	2 500	1 800	700	0.1	0.1	<0.1	Czech Statistical Office, Labour Force Sample Survey 2008	(2)
Грузия	2007	11 200	9 800	1 400	0.7	1.2	0.2	Department of Statistics of Georgia, Household Integrated Survey 2007 (Labour Market in Georgia 2009)	
Венгрия	2008	1 900	1 500	400	<0.1	0.1	<0.1	Hungarian Central Statistical Office, Labour Force Survey 2008	(2)
Казахстан	2009	21 400	16 000	5 400	0.3	0.4	0.1	Agency of Statistics of the Republic of Kazakhstan, Survey of Population Employment 2009 (Women and Men in Kazakhstan 2010)	

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Киргизия	2006	15 300	6 300	9 000	0.7	0.7	0.7	National Statistical Committee of Kyrgyz Republic, Integrated Survey of Households 2006 (Employment and Unemployment Module)	(2)
Латвия	2008	4 400	...	...	0.4	...	...	Central Statistical Bureau of Latvia, Labour Force Survey 2008	(2)
Литва	2009	1 500	900	700	0.1	0.1	0.1	Statistics Lithuania, Labour Force Survey 2009 (Statistical Yearbook of Lithuania 2010)	
Бывшая югославская Республика Македония	2009	1 100	700	400	0.2	0.3	0.1	Republic of Macedonia State Statistical Office, Labour Force Survey 2009 (Statistical Review: Population and Social Statistics)	
Молдова	2008	4 500	3 900	600	0.4	0.6	0.1	National Bureau of Statistics of the Republic Moldova, Labour Force Survey 2008	(2)
Черногория	2003	100	...	...	<0.1	0.1	<0.1	Statistical Office of Montenegro, Population Census 2003	(2)
Польша	2006	11 000	9 000	2 000	0.1	0.1	<0.1	Central Statistical Office of Poland, Labour Force Survey 2006	(2)
Румыния	2009	28 900	20 800	8 100	0.3	0.5	0.2	Eurostat, EU Labour Force Survey 2009	
Россия	2008	43 000	34 000	9 000	0.1	0.1	<0.1	Federal State Statistics Service of the Russian Federation, Labour Force Survey 2008	(2)
Сербия	2009	6 000	5 300	700	0.2	0.5	<0.1	Statistical Office of the Republic of Serbia, Labour Force Survey 2009 (Labour Force Survey October 2009 – Communication RS10)	
Словакия	2009	5 100	4 600	500	0.2	0.4	<0.1	Statistical Office of the Slovak Republic, Labour Force Sample Survey 2009 (SLOVSTAT – online database sources)	
Словения	2009	500	300	200	0.1	0.1	<0.1	Statistical Office of the Republic of Slovenia, Statistical Register of Employment 2009 (Statistical Yearbook of the Republic of Slovenia 2010)	

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников				Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)				Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины		Оба пола	Женщины	Мужчины			
Таджикистан	2004	3 400	1 000	2 400		0.1	0.1	0.2		Agency on Statistics under President of the Republic of Tajikistan, Labor Force Survey 2004	(2)
Турция	2004	182 000	120 000	62 000		0.8	2.1	0.4		Turkish Statistical Institute, Household Labour Force Survey 2004	(2)
Азия и Тихоокеанский регион											
Бангладеш	2005/ 2006	331 000	264 000	67 000		0.7	2.3	0.2		Bangladesh Bureau of Statistics, Labour Force Survey 2005/2006 (Key Findings of Labour Force Survey 2005/2006)	(4)
Бруней	2001	19 000	17 400	1 600		13.0	28.8	1.9		Department of Economic Planning and Development of Brunei Darussalam, 2001 Census (Statistical Yearbook 2007)	
Камбоджа	1997	37 900	18 800	19 200		0.8	0.8	0.9		National Institute of Statistics of Cambodia, Cambodia Socio-Economic Survey 1997 (Report on the Cambodia Socio-Economic Survey 1997)	(5)
Французская Полинезия	2002	2 100	1 700	400		2.3	4.8	0.7		Institut de la Statistique de la Polynésie Française, 2002 Census	(2)
Гонконг (Китай)	2009	267 800	...	...		7.7	...	...		Census and Statistics Department, Immigration Department (Hong Kong Annual Digest of Statistics 2010)	(6)
Индия	2004/ 2005	4 206 600	2 955 300	1 251 300		1.0	2.2	0.5		National Sample Survey Office of India, Employment and Unemployment Survey 2004/05 [micro-data]	
Индонезия	2010	2 405 800	1 791 600	614 200		2.2	4.4	0.9		BPS-Statistics Indonesia, National Labour Force Survey 2010 (August)	
Иран	2008	19 000	14 000	5 000		0.1	0.4	<0.1		Statistical Centre of Iran, Labour Force Survey 2008	(2), (5)
Макао (Китай)	2009	15 700	15 200	500		4.9	9.9	0.3		Statistics and Census Service of Macao, Employment Survey 2009	
Малайзия	2008	253 000	223 600	29 400		2.4	5.9	0.4		Department of Statistics of Malaysia, Labour Force Survey 2008 (Malaysia Economic Statistics – Time Series 2009)	(2)

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Монголия	2008	11 800	5900	5900	1.1	1.1	1.2	National Statistical Office of Mongolia, Official estimates 2008	(2)
Непал	2008	33 000	19 000	14 000	0.3	0.3	0.3	Central Bureau of Statistics of Nepal, Labour Force Survey 2008 (Report on the Nepal Labour Force Survey 2008)	
Новая Каледония	2009	3 500	...	...	4.2	...	...	Institut de la Statistique et des Etudes Economiques de la Nouvelle-Calédonie, CAFAT (Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et Prévoyance des Travailleurs)	
Пакистан	2008/ 2009	284 700	133 600	151 100	0.5	1.2	0.3	Federal Bureau of Statistics of Pakistan, Labour Force Survey 2008/2009 (Report of Labour Force Survey 2008/2009)	(5), (7), (8)
Папуа-Новая Гвинея	2000	15 500	...	...	0.7	...	...	National Statistical Office of Papua New Guinea, Population Census 2000	(2), (5)
Филиппины	2010	1 926 000	1 627 000	299 000	5.3	11.5	1.4	National Statistics Office of the Philippines, Labour Force Survey 2010	(1)
Самоеа	2006	800	500	300	1.5	3.1	0.8	Samoa Bureau of Statistics, Pouplation and Housing Census 2006	
Соломоновы острова	1999	1 100	1 000	100	1.9	5.6	0.2	National Statistics Office of the Solomon Islands, Population Census 1999	
Шри-Ланка	2007	87 400	60 400	27 000	1.2	2.5	0.6	Department of Census and Statistics of Sri Lanka, Labour Force Survey 2007	(2), (5)
Таиланд	2010	233 900	203 400	30 500	0.6	1.2	0.1	National Statistical Office of Thailand, Labor Force Survey 2010 (Report on the Labor Force Survey 2010)	(1)
Тонга	2003	600	300	300	1.8	2.4	1.3	Department of Statistics of Tonga, Labour Force Survey 2003 (Report on the Tonga Labour Force Survey 2003)	

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников		Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)		Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	
Вануату	1999	1 900	...	...	2.5	...	Vanuatu National Statistics Office, 1999 Population Census
Вьетнам	2009	240 100	214 800	25 300	0.5	0.9	General Statistics Office of Vietnam, Labour Force Survey 2009 (Report on Labour Force Survey 2009)
Латинская Америка и Карибский бассейн							
Ангилья	2001	200	100	—	2.9	4.8	1.2 Statistics Department of Anguilla, 2001 Population and Housing Census
Антигуа и Барбуда	2008	1 500	1 200	300	3.9	6.3	1.4 Official estimates 2008
Аргентина	2006	797 000	778 800	18 200	7.9	18.3	0.3 Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina, Encuesta Permanente de Hogares 2006
Аруба	2007	1 200	1 100	100	2.3	4.5	0.3 Central Bureau of Statistics of Aruba, Labour Force Survey 2007
Багамские острова	2000	6 700	4 500	2 300	4.6	6.4	3.0 Bahamas Department of Statistics, 2000 Census of Population and Housing Report
Белиз	2005	5 800	4 300	1 500	5.9	12.8	2.3 Belize Central Statistical Office, Labour Force Survey 2005
Бермудские острова	2000	1 000	800	100	2.6	4.6	0.8 Department of Statistics of Bermuda, Population Census 2000
Боливия	2007	160 700	154 900	5 900	3.4	7.4	0.2 Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, Encuesta de Hogares 2007
Бразилия	2009	7 223 000	6 719 000	504 000	7.8	17.0	0.9 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009 (Síntese de Indicadores 2009)
Каймановы острова	2009	3 100	2 900	200	9.1	17.3	1.1 Economics and Statistics Office of the Cayman Islands, Labour Force Survey 2009 (Statistical Compendium 2009)

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Чили	2010	484 700	396 100	88 700	6.8	14.3	2.0	Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2010	(1)
Колумбия	2004	987 400	929 900	57 600	5.7	13.0	0.6	Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, Encuesta Continua de Hogares 2004 [micro-data, Luxembourg Income Study]	
Коста-Рика	2010	135 500	122 400	13 100	7.1	17.3	1.1	Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica, Nueva Encuesta Nacional de Hogares Julio 2010 (Cifras básicas sobre la fuerza de trabajo Julio 2009 – Julio 2010)	
Кюрасао	2009	2 200	...	...	3.8	...	...	Central Bureau of Statistics Netherlands Antilles, Labour Force Sample Survey 2009 (Employment Statistics at www.cbs.an)	
Доминиканская республика	2007	194 600	175 100	19 500	5.5	14.4	0.8	Oficina Nacional Estadística de la República Dominicana, Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo 2007	(2), (5)
Эквадор	2009	210 000	...	...	3.4	...	...	Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2009 (Indicadores Mercado Laboral)	(10)
Сальвадор	2009	112 400	102 400	10 000	4.8	10.2	0.7	Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2009	
Гватемала	2006	177 100	166 900	10 200	3.6	8.8	0.3	Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2006 [micro-data, Luxembourg Income Study]	
Гайана	2002	6 200	4 800	1 300	2.7	7.1	0.8	Bureau of Statistics Guyana, Population and Housing Census 2002 (National Census Report)	
Гондурас	2010	85 500	...	...	2.6	...	...	Instituto Nacional de Estadística de Honduras, Generalidades del Mercado Laboral 2010 at www.ine.gob.hn	(4)

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Ямайка	2009	59 500	49 900	9 600	5.3	10.2	1.5	Statistical Institute of Jamaica, Labour Force Survey 2009 (Labour Force Statistics at www.statinja.gov.jm)	(1)
Мексика	2008	1 851 800	1 700 600	151 200	4.2	10.3	0.6	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008	(2)
Никарагуа	2006	117 400	94 800	22 600	5.6	12.1	1.7	Instituto Nacional de Información para el Desarrollo de Nicaragua, Labour Force Survey 2006	(2), (5)
Панама	2008	77 400	68 800	8 600	5.8	13.8	1.0	Dirección de Estadística y Censo de Panamá, Encuesta Continua de Hogares 2008 (Estadísticas del Trabajo 2008)	(2)
Парагвай	2009	198 400	...	...	6.7	...	...	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos de Paraguay, Encuesta Permanente de Hogares 2009 (Censo Estadístico 2009)	(4)
Перу	2008	475 300	451 000	24 400	3.2	6.7	0.3	Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2008	(9)
Сент-Люсия	2006	2 400	2 000	400	3.4	7.0	0.9	Statistical Department of Saint Lucia, 2006 Labour Force Report (Labour Force Tables at www.stats.gov.lc)	(1)
Сен-Мартен	2009	600	...	...	3.0	...	...	Central Bureau of Statistics Netherlands Antilles, Labour Force Sample Survey 2009 (Employment Statistics at www.cbs.an)	
Острова Теркс и Кайкос	2007	400	...	...	1.9	...	...	Statistical Office, Department of Economic Planning and Statistics the Turks and Caicos Islands, Labour Force Survey 2007	(2)
Уругвай	2007	128 200	116 600	11 600	8.6	18.5	1.4	Instituto Nacional de Estadística de Uruguay, Encuesta Continua de Hogares 2007	
Венесуэла	2001	445 400	398 800	46 600	5.7	14.4	0.9	Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, Censo de Población y Vivienda 2001	(5)

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Африка									
Алжир	2004	34 900	15 700	19 200	0.4	1.2	0.3	Office National des Statistiques de l'Algérie, Enquête Main d'Oeuvre 2004	(2)
Ботсвана	2006	25 200	18 000	7 200	4.7	7.0	2.6	Central Statistics Office of Botswana, 2005/06 Labour Force Survey	
Буркина-Фасо	2005	30 800	19 900	10 900	0.5	0.6	0.3	(2005/06 Labour Force Report)	(8)
Джибути	1996	7 200	6 700	600	16.0	41.6	1.9	Institut National de la Statistique et de la démographie du Burkina Faso, Enquête anuelle sur les conditions de vie des ménages 2005 (EA-QUIBB) (Annuaire statistique 2009)	
Египет	2008	66 000	13 000	53 000	0.3	0.3	0.3	Direction Nationale de la Statistique de Djibouti, Enquête Djiboutienne Auprès des Ménages – Indicateurs sociaux (EDAM-IS 1996)	(2)
Эфиопия	2005	248 600	225 500	23 100	0.8	1.5	0.1	Central Agency for Public Mobilization and Statistics of Egypt, Labour Force Survey 2008	(5)
Гана	2006	27 300	11 400	15 900	0.3	0.3	0.4	Central Statistical Agency of Ethiopia, 2005 National Labour Force Survey (Report on the 2005 National Labour Force Survey)	(8)
Гвинея	1996	11 800	6 200	5 600	0.4	0.4	0.3	Ghana Statistical Service, Ghana Living Standards Survey (GLSS 5) (GLSS 5: Report of the Fifth Round)	
Кения	2007	105 000	43 100	61 900	0.7	0.6	0.7	Direction Nationale de la Statistique de la Guinée, Recensement Général de la Population et de l'Habitat 1996	(11)
Лесото	1999	26 400	22 000	4 500	4.3	8.1	1.3	Kenya National Bureau of Statistics, Employment Statistics – Kenya National Bureau of Statistics at www.knbs.or.ke	(2), (5)

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников				Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Примечания
		Оба пола	Женщины	Мужчины		Оба пола	Женщины	Мужчины		
Либерия	2007	8 000	3 000	5 000		0.8	0.6	1.0	International Labour Organization, National Core Welfare Indicators Questionnaire (CWIQ) 2007 by the Liberia Institute of Statistics and Geo-Information services (Report on labour-related data from the Liberia CWIQ 2007 survey)	(4)
Мали	2004	103 900	85 100	18 800		4.4	8.7	1.4	Institut National de la Statistique du Mali, Enquête Permanente Auprès des Ménages 2004	(2)
Маврикий	2000	14 600	12 600	2 000		3.1	8.1	0.6	Central Statistics Office of Mauritius, 2000 Housing and Population Census	(12)
Намибия	2008	36 000	28 200	7 800		10.9	19.4	4.2	Ministry of Labour and Social Welfare, Namibia Labour Force Survey 2008 (table 5.2b).	
Нигерия	2007	197 900	98 300	99 600		0.5	0.6	0.4	National Bureau of Statistics of Nigeria, NBS/CBN/NCC Survey 2006 & 2007, (Women and Men in Nigeria, 2009)	
Сан-Томе и Принсипи	2006	700	700	—		1.6	3.3	0.1	Instituto Nacional de Estatística de São Tomé y Príncipe, Inquérito específico ao emprego e desemprego 2006	
Сенегал	2001/ 2002	132 700	106 100	26 600		3.8	6.7	1.4	Direction de la Prévision et de la Statistique du Sénégal, Deuxième Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages (Rapport de Synthèse de la Deuxième Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages)	(5), (9)
Сьерра-Леоне	2004	8 100	4 200	3 900		0.4	0.5	0.4	Statistics Sierra Leone, UNFPA and EU, 2004 Population and Housing Census (Analytical Report on Employment and Labour Force)	
Южная Африка	2010	1 140 000	879 000	261 000		8.7	15.5	3.5	Statistics South Africa, 2010 Quarterly Labour Force Survey	(1)
Танзания (основная территория)	2006	131 500	104 800	26 700		0.8	1.2	0.3	National Bureau of Statistics of Tanzania, 2006 Integrated Labour Force Survey (micro-data set)	

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Танзания (Занзибар)	2006	1 900	1 700	300	0.4	0.7	0.1	Office of Chief Government Statistician of Zanzibar, 2006 Integrated Labour Force Survey (2006 Volume II)	(9)
Уганда	2002/ 2003	111 100	82 200	28 900	1.2	1.8	0.6	Uganda Bureau of Statistics, Uganda National Household Survey 2002/2003 (Uganda National Household Survey 2002/2003: Report on the Labour Force Survey 2002/2003)	(5), (9)
Зимбабве	2004	120 500	89 300	31 200	2.3	3.6	1.2	Central Statistical Office of Zimbabwe, 2004 Indicator Monitoring — Labour Force Survey	
Ближний Восток									
Бахрейн	2009	76 500	48 500	28 000	12.8	42.2	5.8	Labour Market Regulatory Authority, Kingdom of Bahrain, Estimation of Employment and Wages at http://blmi.lmra.bh	(1)
Ирак	2008	9 700	3 500	6 200	0.1	0.2	0.1	Central Organisation for Statistics and Information Technology of Iraq, Labour Force Survey 2008	(2)
Иордания	2009	6 100	4 400	1 700	0.5	2.2	0.2	Department of Statistics of Jordan, Employment and Unemployment Survey 2009 (Labor Force Database)	(13)
Кувейт	2005	246 100	151 100	95 000	21.9	53.3	11.3	Statistics and Information Sector — Ministry of Planning of Kuwait, Population Census 2005	(2)

Страна/ территория	Год	Количество домашних работников			Доля домашних работников в общем количестве занятых (%)			Источники	Приме- чания
		Оба пола	Женщины	Мужчины	Оба пола	Женщины	Мужчины		
Оман	2009	94 600	69 300	25 300	9.2	59.3	2.8	Ministry of National Economy of the Sultanate of Oman, Manpower Survey 2009 and Public Authority for Social Insurance (Statistical Yearbook 2010)	(14)
Катар	2009	80 300	48 100	32 200	6.4	38.9	2.8	Qatar Statistics Authority, Labour Force Sample Survey 2009	
Саудовская Аравия	2009	784 500	507 900	276 600	9.6	47.1	3.9	Central Department of Statistics and Information of the Kingdom of Saudi Arabia, Manpower Survey 2009 (Manpower Research Bulletin 2009)	
ОАЭ	2008	236 500	146 100	90 500	12.8	42.4	6.0	National Bureau of Statistics of the United Arab Emirates, Labour Force Survey 2008	(2)
Восточный берег п.Иордан и сектор Газа	2008	500	200	300	0.1	0.2	0.1	Palestine Central Bureau of Statistics, Labour Force Survey 2008	(2)
Йемен	2005/ 2006	23 300	8 100	15 200	0.6	2.5	0.4	Central Statistical Organisation of Yemen, Household Budget Survey 2005/2006 (Statistical Yearbook 2009)	

Примечания:

- (1) Среднее значение квартальных данных.
- (2) По данным LABORSTA.
- (3) Согласно источнику данных частные домохозяйства с нанятыми работниками «недостаточно представлены» в цифрах.
- (4) Данные согласно классификации по статусу в занятости (национальный вариант МКСЗ).
- (5) Цифры относятся к домашним работникам, в возрасте более 10 лет.
- (6) Цифра относится к действующей на конец соответствующего года периода пребывания в Гонконге в качестве помощника по хозяйству.
- (7) Данные в первоисточнике определяют количество домашних работников-женщин [мужчин], как процент от общей занятости.
- (8) Данные в первоисточнике представлены только как проценты, абсолютные значения рассчитывались на основе оценок GET по занятости.
- (9) Данные в первоисточнике представлены только как проценты, абсолютные значения рассчитывались на основе данных по национальной статистике занятости.
- (10) Данные представляют собой сумму данных по городским и сельским районам.
- (11) Количество домашних работников определено на основе оплачиваемого найма в сфере домашних услуг по данным KNBS; процент общей занятости рассчитан на основе оценок GET по занятости.
- (12) Первоначальные данные cross-tabulated по возрасту; цифры относятся только к работникам, возраст которых – 15 лет и выше.
- (13) Относится только к работникам-иорданцам.
- (14) Цифра по домашним работникам относится к иностранным работникам с действующими разрешениями на работу; процентные значения рассчитаны, как сумма всех граждан Омана, работающих в частном секторе, которые зарегистрированы в государственной службе социального страхования, и всех иностранных работников, работающих в частном секторе, с действующими разрешениями на работу.
Если не указано иное, данные взяты напрямую из национальных источников и соответствуют определению, приведенному в Главе 2. Все цифры округлены до сотен.

... Данные отсутствуют.

— Данные незначительны / отсутствуют в первоисточниках.

Приложение III: Распространение национального законодательства на домашних работников

Таблица А3.1 Охват домашних работников законодательством, касающимся рабочего времени, минимального размера оплаты труда и охраны материнства, по странам (2010 г.)

Страна/территория	Выборка	Рабочее время			Минимальная зарплата		Охрана материнства	
		Рабочие часы в неделю	Еже-дель-ный отдых	Ежегод-ный отпуск	Мини-мальная зарплата	Выплаты в неде-нежной форме	Отпуск по родам	Пособия для матери
Развитые страны								
Австралия	1	1	3	1	1	1	1	1
Австрия	2	2	1	1	1	1	1	1
Бельгия	1	3	1	2	1	2	1	1
Канада	9	9	9	9	9	9	9	9
Дания	1	3	3	1	3	3	1	1
Финляндия	3	2	2	1	3	3	1	1
Франция	2	1	1	1	1	2	1	1
Германия	1	3	1	1	3	3	1	1
Ирландия	1	1	1	1	1	1	1	3
Италия	2	1	1	1	1	2	1	1
Япония	4	3	3	3	3	3	3	3
Республика Корея	4	3	3	3	3	3	3	3
Нидерланды	2	1	1	2	1	9	1	1
Португалия	2	2	1	1	1	2	1	1
Испания	2	1	1	1	1	1	1	1
Швейцария	3	1	1	1	1	2	1	1
Великобритания	1	3	1	1	1	1	1	1
США	2	1 (1)	9	9	1 (2)	1	3	3
Восточная Европа и СНГ								
Болгария	1	1	1	1	1	1	1	1
Хорватия	1	1	1	1	3	3	1	1
Чехия	1	1	1	1	1	1	1	1
Казахстан	2	1	1	1	1	1	1	1
Латвия	1	1	1	1	1	2	1	1
Молдова	1	1	9	1	1	1	1	1
Румыния	1	1	1	1	1	1	1	1
Россия	1	1	1	1	1	2	1	1
Турция	4	3	3	3	1	1	3	3

Страна/территория	Выборка	Рабочее время			Минимальная зарплата		Охрана материнства	
		Рабочие часы в неделю	Ежеден-ный отдых	Ежегод-ный отпуск	Мини-мальная зарплата	Выплаты в неде-нежной форме	Отпуск по родам	Пособия для матери
Азиатско-Тихоокеанский регион								
Бангладеш	4	3	3	3	3	3	3	3
Камбоджа	4	3	3	3	3	3	3	3
Китай	4	3	3	3	3	3	3	3
Гонконг (Китай) (с проживанием)	1	3	1	1	1 (3)	1 (3)	1	9
Гонконг (Китай) (без проживания)	1	3	1	1	3 (3)	3 (3)	1	9
Индия	9	3	3	3	3 (4)	3 (4)	3	3
Индонезия	4	3	3	3	3	3	1	1
Иран	1	1	1	1	9	1	1	1
Малайзия	2	3	3	3	3	3	3	3
Пакистан	4	3	3	3	3	3	3	3
Филиппины	2	3	3	3	2	1	1	1
Шри-Ланка	4	1	3	3	3	3	3	3
Таиланд	2	3	3	3	3	3	3	3
Латинская Америка и Карибский бассейн								
Аргентина	2	3	2	1	1	1	1	3
Боливия	3	3	1	1	1	1	1	3
Бразилия	2	1	1	1	1	1	1	1
Чили	1	2	1	1	2 (5)	2	1	1
Колумбия	2	2	1	1	1	2	1	1
Коста-Рика	1	1	1	1	1	1	1	1
Сальвадор	1	1	1	1	3	3	1	1
Гватемала	1	3	3	1	1	2	1	1
Мексика	1	1	1	1	1	2	1	1
Никарагуа	2	1	1	1	1	2	1	1
Панама	1	3	1	1	2	2	1	1
Парагвай	2	3	3	1	1	2	1	1
Перу	3	1	1	2	1	1	1	1
Уругвай	3	1	1	1	1	2	1	1
Венесуэла (с проживанием)	2	3	1	1	1	1	1	1
Венесуэла (без проживания)	2	1	1	1	1	1	1	1

Страна/территория	Выборка	Рабочее время			Минимальная зарплата		Охрана материнства	
		Рабочие часы в неделю	Ежеден-дель-ный отдых	Ежегод-ный отпуск	Мини-мальная зарплата	Выплаты в неде-нежной форме	Отпуск по родам	Пособия для матери
Африка								
Алжир	1	1	1	1	1	1	1	1
Буркина-Фасо	2	1	1	1	1	1	1	1
Египет	4	3	3	3	3	3	3	3
Эфиопия	2	3	2	2	3	3	2	2
Кения	1	1	1	1	1	2	1	1
Мали	2	3	1	1	1	2	1	1
Намибия	3	1	1	1	3	3	1	1
Сенегал	2	2	2	1	1	2	1	1
Южная Африка	2	1	1	1	1	2	1	1
Танзания	1	1	1	1	2	2	1	1
Зимбабве	2	1	1	2	1	1	1	1

Ближний Восток

Иордания	3	3	1	1	2	2	3	3
Кувейт	4	3	3	3	3	3	3	3
Саудовская Аравия	4	3	3	3	3	3	3	3
ОАЭ	4	3	3	3	3	3	3	3
Йемен	4	3	3	3	3	3	3	3

ПОЯСНЕНИЯ:**Выборка**

- 1 На домашних работников распространяется общее трудовое законодательство – в той же степени, в какой оно распространяется на прочих работников
- 2 На домашних работников распространяется как общее трудовое законодательство (частично), так и отдельные подзаконные нормативные акты и специальные законы о труде
- 3 На домашних работников распространяются только отдельные подзаконные нормативные акты и специальные законы
- 4 На домашних работников не распространяется национальное трудовое законодательство
- 9 Государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата

Рабочие часы в неделю

- 1 Ограничение числа нормальных рабочих часов в неделю для домашних работников такое же или меньше, чем у прочих работников
- 2 Ограничение числа нормальных рабочих часов в неделю для домашних работников выше, чем у прочих работников
- 3 Ограничение числа нормальных рабочих часов в неделю для домашних работников отсутствует
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата

Еженедельный отдых

- 1 Право на еженедельный отдых на таких же или на лучших условиях, чем у других работников
- 2 Право на еженедельный отдых меньшей продолжительности, чем у других работников
- 3 Право домашних работников на еженедельный отдых отсутствует
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата

Ежегодный оплачиваемый отпуск

- 1 Продолжительность ежегодного отпуска такая же или выше, чем у других работников
- 2 Продолжительность ежегодного отпуска меньше, чем у других работников
- 3 Законодательные нормы, касающиеся ежегодного отпуска, не распространяются на домашних работников
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата

Минимальная заработная плата

- 1 Законодательно установленный размер минимальной заработной платы домашних работников такой же или выше, чем у других работников*
- 2 Законодательно установленный размер минимальной заработной платы домашних работников ниже, чем у других работников
- 3 Для домашних работников не установлен минимальный размер заработной платы
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата
- * Включая случаи, когда сравнение с базовым минимальным размером заработной платы невозможно

Выплаты минимального размера заработной платы труда в неденежной форме

- 1 Минимальный размер заработной платы может быть выплачен только в денежной форме*
- 2 Часть минимального размера заработной платы может быть выплачена в неденежной форме
- 3 Для домашних работников не установлен минимальный размер заработной платы
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата
- * Включая случаи, когда сравнение с базовым минимальным размером заработной платы невозможно

Отпуск по беременности и родам

- 1 Права на отпуск по беременности и родам, такие же или более благоприятные, чем у других работников
- 2 Права на отпуск по беременности и родам, менее благоприятные, чем у других работников
- 3 На домашних работников не распространяются Права на отпуск
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата

Денежные пособия по беременности и родам

- 1 Право на денежные пособия такие же или более благоприятные, чем у других работников
- 2 Право на денежные пособия менее благоприятные, чем у других работников
- 3 На домашних работников не распространяется право на денежные пособия
- 9 Информация недоступна / государства с федеративным устройством, законодательство в которых различается в зависимости от штата

Примечания:

- (1) В соответствии с федеральным законодательством, на нянь, нанятых на разовой основе, работников, выполняющих работу на основе личных отношений, и проживающих домашних работников не распространяются законодательные положения о сверхурочных рабочих часах.
- (2) В соответствии с федеральным законодательством, на нянь, нанятых на разовой основе, и работников, выполняющих работу на основе личных отношений, не распространяются законодательные положения о минимальном уровне заработной платы.
- (3) Иностранцы-домашние работники с проживанием (которые составляют большинство работников, проживающих в домах своих работодателей) имеют право на ежемесячную минимально допустимую заработную плату (плюс бесплатное питание), в то время как по состоянию на 2010 год на домашних работников-мигрантов не распространялось законодательство о минимальной зарплате. Такая ситуация была изменена с введением в действие законодательно установленного минимального уровня заработной платы в 2011 году (см. Главу 6).
- (4) Домашние работники не включены в расчет прогнозируемой занятости на федеральном уровне. Тем не менее, отдельные штаты недавно ввели положение о минимальной зарплате для домашних работников (см. Главу 6).
- (5) Размер минимальной зарплаты домашних работников был увеличен до 100 процентов от общего минимального размера заработной платы с 2011 года.

«Значимый источник глобальных сравнительных данных о важнейших отношениях между сферой применения законодательства по вопросам домашних работников и населения в разных национальных контекстах»

Дженнифер Н. Фиш,
Университет Олд Доминион и WIEGO
(Женщины в неформальном секторе: вопросы глобализации и организации)

«Это инновационный доклад... (он) поможет как законодателям, так и общественным партнерам обеспечить, чтобы трудовое законодательство учитывало права домашних работников»

Лиза-Мари Хаймсхоф и Хелен Швенкен,
Университет Касселя

За подробной информацией обращаться:

Телефон: (+41 22) 799 67 54
Факс: (+41 22) 799 84 51
Электронная почта: travail@ilo.org
www.ilo.org/domesticworkers

Отделение условий труда и занятости
(TRAVAIL)
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

ISBN-978-92-2-425273-0

