



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

16

- **Інспекційна діяльність
у сфері домашньої праці**

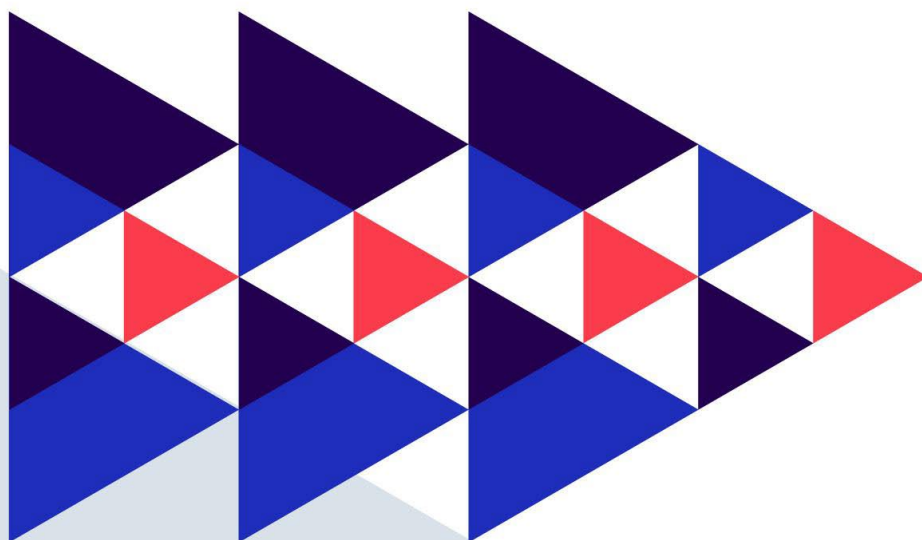


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль **16**

Інспекційна діяльність у сфері домашньої праці





► Про що цей модуль

У цьому модулі інспектори праці та особи, відповідальні за формування політики, дізнаються про основні труднощі, з якими стикаються інспекції праці, виконуючи свою роботу в секторі домашньої праці. У модулі подано огляд положень конвенції МОП, найбільш поширених ризиків недодержання законодавства й можливих способів подолання наявних проблем.



► Цілі

Мета цього модуля — ознайомити учасників із сектором домашньої праці й допомогти їм у розробленні стратегій із забезпечення і заохочення дотримання трудових норм.

- визначити основні характеристики сектору домашньої праці;
 - зрозуміти основні проблеми й труднощі, яких зазнають домашні працівники та їхні роботодавці;
 - урахувати приклади передової практики щодо заохочення дотримання законодавства, накопиченої в різних регіонах;
 - використовувати різні методи й стратегії інспекції праці в секторі домашньої праці;
 - визначити різні стимулюючі заходи, які можуть здійснюватися в діяльності інспекції праці;
 - запропонувати нові підходи до співпраці з традиційними та нетрадиційними партнерами;
 - попрактикуватися в застосуванні соціальних навичок, потрібних інспекторам праці в спілкуванні з домашніми працівниками та їхніми роботодавцями.
-

► Зміст

► 1. Світ домашніх працівників	1
1.1. Хто такі домашні працівники?	1
1.2. Де присутні домашні працівники?	3
► 2. Міжнародні трудові норми стосовно домашньої праці та інспекції праці	5
► 3. Інспекція праці та домашні працівники	7
► 4. Умови праці домашніх працівників	9
4.1. Умови праці загалом	9
4.2. Примусова праця	13
4.3. Дитяча праця	16
4.4. Дискримінація	20
4.5. Свобода об'єднання	21
4.6. Безпека та здоров'я на роботі	22
► 5. Проблеми для інспекторів праці	27
5.1. Сфера охоплення трудового законодавства і проблема неформальності	27
5.2. Вилучення зі сфери дії механізмів забезпечення додержання законодавства	29
5.3. Характер і наявність трудових відносин	30
5.4. Відсутність інформації та реєстраційних записів	32
5.5. Доступ до робочих місць	34
5.6. Спілкування з домашніми працівниками-мігрантами	38
5.7. Небажання подавати скарги	40

▶ 6. Сприяння додержанню законодавства й запобігання його порушенням	41
6.1. Інформування домашніх працівників і роботодавців про трудове законодавство	41
6.2. Інші запобіжні заходи	42
6.3. Санкції	43
▶ 7. Робота з іншими суб'єктами	45
▶ 8. Необхідні соціальні навички	50
▶ Вправи	52
▶ Бібліографія та додаткові матеріали	100

► 1. Світ домашніх працівників

1.1 Хто такі домашні працівники?

Домашні працівники — неоднорідна група. Їхні демографічні характеристики (наприклад, вік і стать, а також міграційний статус) у всіх країнах і регіонах різні. Вони виконують різноманітні завдання, як-от прибирання дому, прання і прасування білизни, догляд за дітьми, догляд за літніми та хворими людьми, садівництво, водіння сімейного автомобіля та догляд за домашніми тваринами. Завдання, виконувані домашніми працівниками, і надавані ними послуги в різних країнах відрізняються і з часом можуть змінюватися.

Простіше кажучи, відмітною рисою домашніх працівників є те, що їх наймають приватні домогосподарства, яким вони й надають послуги. Вони можуть працювати повний чи неповний робочий день, жити в будинку роботодавця або приїжджати до нього тільки на час роботи, працювати на одну чи на багато сімей, виконувати всі звичайні обов'язки з домашнього господарства або ж специфічні види робіт залежно від потреб роботодавця. Роботодавцем може бути член домогосподарства, підприємство, яке надає комерційні послуги приватним клієнтам, кооператив або навіть державна служба.

Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) створює широку основу для розуміння сутності домашньої праці. Вона є інклюзивною за духом, охоплюючи осіб, які живуть у домогосподарстві, де працюють, або в іншому місці; які працюють на погодинній, поденній, помісячній або іншій основі; які працюють на одне чи кілька домогосподарств; яких наймає домогосподарство або третя особа. Незалежно від умов праці спільна риса полягає в тому, що діяльність домашніх працівників здійснюється в приватних домогосподарствах або для них.

У статті 1 Конвенції 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) наведено широке визначення домашньої праці:

- а) термін «домашня праця» означає роботу, виконувану в домашньому господарстві або для домашнього господарства чи домашніх господарств;
- б) термін «домашній працівник» означає будь-яку особу, яка займається домашньою працею в межах трудових відносин;
- в) особа, яка виконує домашню працю лише час від часу або нерегулярно й не на професійній основі, не є домашнім працівником.

Нещодавно домашню працю визнали також однією з головних професій в економіці догляду (ILO 2018a). Згідно з визначенням МОП, робота з догляду складається з двох видів діяльності, які не є взаємозаперечними. По-перше, це діяльність із безпосереднього, особистого догляду з прямим контактом, як-от годування немовляти, надання

літній особі допомоги в прийнятті ванни, проведення медичного огляду або навчання маленьких дітей. По-друге, це діяльність з опосередкованого догляду, яка не передбачає особистого контакту, як-от прибирання, приготування їжі, прання та виконання інших завдань із ведення домашнього господарства, які створюють передумови для здійснення особистого догляду.

Домашні працівники — це працівники економіки догляду, які працюють у домогосподарстві чи домогосподарствах або для домогосподарства чи домогосподарств на професійній основі. Включення домашніх працівників до економіки догляду є визнанням того факту, що домашні працівники надають послуги й товари, які є суспільно необхідними для утримання домогосподарств і забезпечення добробуту сімей. Ці послуги й товари найчастіше надаються у формі діяльності з безпосереднього та опосередкованого догляду. Діяльність з опосередкованого догляду — це послуги, що охоплюють багато аспектів повсякденного життя, як-от прибирання, прасування, навчання, закупівля продовольчих товарів та приготування їжі, а також адміністративна допомога.

Хоча ці види діяльності можуть і не передбачати прямого контакту із членами домогосподарства, вони забезпечують останніх безпечним і здоровим середовищем. Отже, ці види діяльності доповнюють діяльність із догляду, яку розуміють як надання послуг особистої допомоги людям із певним ступенем залежності, зокрема маленьким дітям, літнім людям чи особам з інвалідністю. Останнім ця допомога повинна забезпечувати можливість проживати вдома.

Деякі професії перебувають на перетині між соціальним доглядом і домашньою працею, особливо якщо робота виконується для третьої особи чи через третю особу. Такий частковий збіг впливає на те, як працівники обліковуються в національній статистиці. Наприклад, працівники з особистого догляду, які надають послуги домогосподарствам через третю особу, ймовірніше вважатимуться, статистично кажучи, працівниками з догляду в галузі охорони здоров'я та соціальної роботи, тоді як у разі, якщо вони надають такі послуги безпосередньо домогосподарству, їх цілком можна обліковувати як домашніх працівників. В обох випадках, однак, вони підпадають під сферу дії Конвенції 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) та під наведене в ній визначення домашніх працівників.

У 2019 році у світі щонайменше 74,8 мільйона чоловіків і жінок у віці старше 15 років були зайняті в ролі домашніх працівників (World Employment Social Outlook, ILO 2018-a)¹.

Домашня праця залишається галуззю, в якій переважають жінки: у ній зайнято 57 мільйонів жінок, що становить 76,3 відсотка від загальної кількості домашніх працівників. Жінки випереджають чоловіків за кількістю практично в усіх країнах та регіонах, за винятком арабських держав. Найбільшою частка жінок серед домашніх працівників є в Америці — 89 відсотків².

¹ <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>.

² Там само.

Домашня праця, у доповнення до гендерного аспекту, тісно пов'язана з міжнародною міграцією. Домашні працівники шукають роботу не тільки у своїх рідних країнах, а й часто в пошуках кращих можливостей працевлаштування їдуть до інших країн, нерідко звертаючись для цього до агентств зайнятості як посередників.

Домашні працівники — одна з найбільш уразливих категорій працівників. Через свій переважно низький соціально-економічний статус, відсутність формальної освіти, етнічну маргіналізацію та ізольований характер місця роботи ці працівники особливо вразливі до експлуатації та поганих умов праці. У багатьох випадках їм доводиться потерпати від:

- ▶ низької заробітної плати та її скорочення, якщо її взагалі платять;
- ▶ відсутності трудових пільг або соціального захисту;
- ▶ надмірної тривалості робочого часу й великого навантаження;
- ▶ неналежної якості житла та неможливості усамотнитися;
- ▶ насильства на робочому місці, зокрема всіх видів психологічного й сексуального насильства з боку роботодавця, членів його сім'ї або колег по роботі.

1.2 Де присутні домашні працівники?

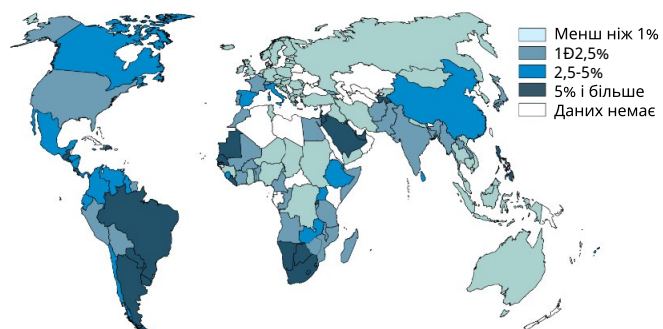
За оцінками МОП, у 2019 році в усьому світі в ролі домашніх працівників було зайнято щонайменше 74,8 мільйона чоловіків і жінок. Якби всі домашні працівники були зосереджені в одній країні, ця країна стала б сьомою у світі за чисельністю національної робочої сили, після Російської Федерації. Домашня праця — важливе джерело зайнятості: у світовому масштабі на кожні 50 працівників припадає трохи більше одного домашнього працівника, що становить 2,3 відсотка всіх зайнятих у світі. Частка домашніх працівників серед найманих працівників ще більша: приблизно 1 із 25 найманих працівників займається домашньою працею (що становить 4,4 відсотка всіх найманих працівників). З огляду на те, що домашня праця великою мірою (хоча й не винятково) — міське явище, варто зазначити, що на домашню працю припадає 3,1 відсотка всіх зайнятих у несільськогосподарських галузях.

В арабських державах домашні працівники становлять найбільшу частку серед найманих працівників. 13,8 відсотка найманих працівників там — це домашні працівники. Значну частку серед найманих працівників домашні працівники становлять у країнах Глобального Півдня, наприклад в Африці (7,1 відсотка), Америці (5,1 відсотка) і Азійсько-Тихоокеанському регіоні (4,6 відсотка). У Європі та Центральній Азії, на відміну від вищезгаданих регіонів, домашні працівники становлять тільки 1 відсоток загальної чисельності зайнятих³.

³ Там само.

► Відсоткова частка домашніх працівників у загальній чисельності зайнятих (2019 рік)

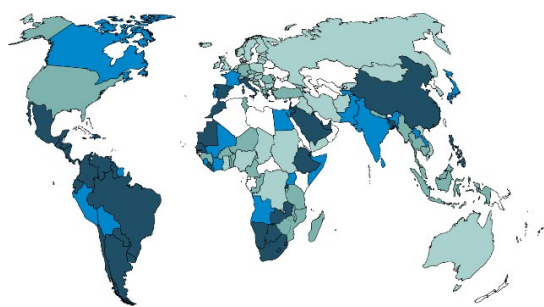
Панель А. Країна



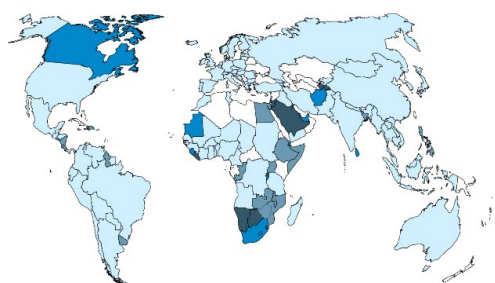
Панель Б. Глобальні та регіональні оцінки



Панель В. Жінки



Панель Г. Чоловіки



► 2. Міжнародні трудові норми стосовно домашньої праці та інспекції праці

У 2011 році МОП ухвалила Конвенцію про гідну працю домашніх працівників (№ 189) і відповідну Рекомендацію (№ 201). У цих документах викладені основні принципи й мінімальні трудові норми стосовно домашньої праці. Крім того, у них підкреслюється важливе значення заходів із забезпечення додержання законів і нормативних актів щодо захисту домашніх працівників, зокрема за допомогою інспекції праці.

Права домашніх працівників, визначені Конвенцією № 189

- Захист від усіх форм дитячої праці, що перешкоджають нормальному фізичному, психічному й соціальному розвитку дітей.
- Мінімальний вік для прийняття на роботу не менше, ніж в інших професіях, і відповідно до положень Конвенції 1973 року про мінімальний вік (№ 138).
- Право створювати профспілки чи вступати до профспілок, члени яких не мусять зазнавати жодного тиску чи переслідування і повинні мати право на ведення колективних переговорів із роботодавцями.
- Захист від примусової праці, який, наприклад, дає працівникам право зберігати в себе проїзні документи й документи, що посвідчують особу, та ухвалювати рішення про те, чи проживати в домогосподарстві.
- Захист від будь-яких видів зловживань, насильства, дискримінації та домагань, зокрема сексуального характеру.
- Право на рівне ставлення порівняно з іншими працівниками в питаннях робочого часу, компенсації за понаднормову роботу, періодів щоденного й щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки й мінімальної заробітної плати.
- Право на отримання точної інформації про умови зайнятості в належний та легкозрозумілий спосіб, який дає змогу перевірити інформацію, бажано у формі письмової пропозиції про роботу або трудового договору. Домашні працівники-мігранти повинні отримувати таку інформацію до перетину державного кордону.
- Право на регулярне отримання винагороди готівкою щонайменше раз на місяць або банківським переказом, банківським чеком, поштовим чеком, платіжним дорученням чи іншим законним засобом за згодою працівника.
- Виплата винагороди натурою може здійснюватися тільки за взаємною згодою, за умови, що вона призначена для особистого використання працівником і що її грошова вартість є справедливою та обґрунтованою.

- ▶ Право вирішувати, як витратити періоди щоденного, щотижневого та щорічного відпочинку.
- ▶ Право на щотижневий відпочинок тривалістю не менше 24 години підряд.
- ▶ Усі періоди, протягом яких домашні працівники не можуть розпоряджатися своїм часом на власний розсуд і залишаються в розпорядженні домашнього господарства, вважаються робочим часом.
- ▶ Право на виконання роботи в безпечних і нешкідливих умовах, яке поширюється також на умови проживання для тих домашніх працівників, які живуть у домогосподарстві.
- ▶ Право на таке саме соціальне забезпечення, що й в інших працівників.
- ▶ Доступ до ефективних механізмів подання і розгляду скарг, включно з інспекцією праці, яка має правозастосовні функції та може накладати стримувальні санкції.

Ця Конвенція не є окремо діючим документом і має застосовуватися і тлумачитися з урахуванням інших міжнародних трудових норм.

Перелік конвенцій, які мають особливу актуальність для сектору домашньої праці

- ▶ Конвенція 1930 року про примусову працю (№ 29)
- ▶ Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105)
- ▶ Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87)
- ▶ Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98)
- ▶ Конвенція 1973 року про мінімальний вік (№ 138)
- ▶ Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182)
- ▶ Конвенція 1951 року про рівне винагородження (№ 100)
- ▶ Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)
- ▶ Конвенція (переглянута) 1949 року про працівників-мігрантів (№ 97)
- ▶ Конвенція 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) (№ 143)
- ▶ Конвенція 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181)
- ▶ Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)
- ▶ Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189)

► 3. Інспекція праці та домашні працівники

Відповідно до міжнародних норм, зокрема до статті 3 Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81), інспекція праці виконує різнопланові функції. З одного боку, інспектори праці стежать за дотриманням трудового законодавства й забезпечують його застосування, а з іншого — здійснюють консультативну діяльність, надають інформацію, рекомендації, проводять навчання, а також допомагають роботодавцям і працівникам добиватися гідних умов праці, справедливості у сфері праці та ефективного управління на робочих місцях. Крім того, передбачається, що інспекції праці мають виявляти прогалини та недоліки в законах і нормативних актах і доводити їх до відома відповідних установ.

Конвенція № 189 і Рекомендація № 201 установлюють мінімальні трудові норми для домашніх працівників, а також підкреслюють важливість заходів із забезпечення дотримання законодавства, спрямованого на захист таких працівників, зокрема за допомогою інспекційної діяльності. Зокрема, стаття 17 Конвенції № 189 передбачає таке:

1. Кожна держава-член створює ефективні й доступні механізми та засоби розгляду скарг у цілях забезпечення дотримання національних законодавчих і нормативних актів для захисту домашніх працівників.
2. Кожна держава-член розробляє та застосовує заходи для здійснення інспекції праці, забезпечення дотримання норм і застосування штрафних санкцій із належним урахуванням специфіки домашньої праці, відповідно до національних законодавчих і нормативних актів.
3. У разі відповідності національним законодавчим і нормативним актам, такі заходи передбачають конкретні умови, за яких може бути надано право доступу до приміщень домогосподарства з належним дотриманням недоторканності приватного життя.

Крім того, у Рекомендації щодо гідної праці домашніх працівників (№ 201) висвітлено питання, які стосуються діяльності з дотримання і забезпечення застосування законодавства в секторі домашньої праці, зокрема такі аспекти, як свобода об'єднання, недовпущення дискримінації, медичне обстеження, дитяча праця, житлові умови, умови зайнятості та офіційне оформлення трудових договорів, домагання та зловживання, робочий час, заробітна плата, періоди відпочинку та вихідні, припинення трудових відносин, розгляд скарг і безпека та здоров'я на роботі.

Особливості сектору домашньої праці зумовлюють серйозніші проблеми для інспекторів праці, ніж ті, з якими вони стикаються в інших секторах, зокрема, через такі фактори:

- складність збирання інформації про можливе недотримання законодавства, переважно через неформальний характер трудових відносин;

- ▶ утруднений доступ до робочих місць;
- ▶ відсутність скарг від домашніх працівників.

Домашня праця дійсно складна та вимоглива сфера для інспекторів праці, де зараз майже немає конкретної політики, стратегій, методів та інструментів інспектування. До того ж інспектори праці рідко коли проходять спеціальну підготовку для роботи в цій галузі.

Особи, відповідальні за формування політики, керівники та інспектори праці на місцях часто необізнані з оптимальними моделями й рекомендованими методами практичної роботи в цьому секторі. Втім, належне розуміння особливостей роботодавців і працівників, а також умов праці в цьому секторі має основоположне значення для належного планування і здійснення інспекцією праці інспекційних відвідувань. Для того, щоб забезпечити ефективність трудового законодавства в цій сфері, інспекторам праці необхідно знати, як виявляти проблеми, на які показники варто звертати увагу, як розслідувати випадки недодержання законодавства і як спілкуватися зі сторонами трудових відносин у секторі домашньої праці.

Докладніше про труднощі, характерні для інспекційної діяльності в секторі домашньої праці, розповідається в главі 5.

► 4. Умови праці домашніх працівників

Як уже згадувалося, домашні працівники — одна з найбільш уразливих категорій працівників. Серед порушень прав людини, від яких часто потерпають представники цієї групи, особливо жінки та дівчата, — фізичне насильство, дитяча та примусова праця. Крім того, зустрічаються й інші зловживання, як-от тривала робота у важких умовах без відпочинку й несправедлива оплата праці, наприклад надмірно великі відрахування із заробітної плати за проживання і харчування. Такі порушення щодо умов праці доволі поширені й мають серйозні наслідки для домашніх працівників та їхніх сімей. Мільйони домашніх працівників позбавлені матеріального забезпечення та можливості задовольняти основні потреби, а тому не можуть здійснювати свої права людини й жити вільно та з гідністю.

У цій главі розповідається про найпоширеніші проблеми, з якими домашні працівники стикаються в трудових відносинах, зокрема про неформальний характер цих відносин, невизнання трудових прав і прав на соціальний захист, проблеми щодо заробітної плати й робочого часу та всі можливі зловживання, пов'язані з примусовою працею, дитячою працею, дискримінацією та порушенням права на свободу об'єднання. Крім того, стисло розповідається про професійні небезпеки, характерні для цього сектору.

4.1 Умови праці загалом

Неформальна зайнятість домашніх працівників — поширене явище в багатьох країнах. Домашній працівник часто залишається «невидимим», незареєстрованим ані в системі соціального забезпечення, ані в інших органах, де передбачено обов'язкову реєстрацію. Якщо ж трудові відносини зареєстровані в органі соціального забезпечення, заробітна плата домашніх працівників іноді декларується не повністю (наприклад, може не повідомлятися розмір винагороди, виплачуваної натурою, як того вимагає національне законодавство). Незадекларована праця в цьому секторі, як і в усіх інших, негативно позначається на стандартах гідної праці, оскільки в такому разі працівники позбавлені прав, передбачених національним трудовим законодавством, і не охоплені соціальним забезпеченням, навіть за наявності програм соціального захисту для домашніх працівників.

Попри певний прогрес у поширенні дії законів про працю і соціальне забезпечення на домашніх працівників, оцінювання показують, що 56,3 мільйона (75,3 відсотка) домашніх працівників досі зайняті на неформальних умовах⁴.

⁴ Розраховано МОП на основі узгодженого визначення неформальної зайнятості, прийнятого МОП. Оцінки охоплюють 138 країн, на які припадає 91,8 відсотка неформально зайнятих працівників світу.

Робочий час — ще один аспект, де домашні працівники часто користуються меншим захистом порівняно з рештою працівників. У 2020 році 50 відсотків зі 108 включених до огляду країн мали щонайменше таку саму граничну тривалість звичайного робочого часу домашніх працівників, як в інших працівників. Ще в 19 відсотках країн тривалість звичайного робочого часу домашніх працівників була більшою, ніж у решти працівників. Отже, майже в третині країн такі межі не встановлено. Відтак, робочий час домашніх працівників у всьому світі — один із найбільш тривалих і непередбачуваних.

Для багатьох працівників право на мінімальну заробітну плату може обмежуватися ступенем, у якому допускається **виплата в натуральній формі**. З тих країн, де домашні працівники мають право на мінімальну заробітну плату, приблизно в половині дозволяється виплата частки мінімальної заробітної плати натурою, а в іншій половині передбачено, що мінімальна заробітна плата повинна виплачуватися тільки в грошовій формі. Інакше кажучи, за результатами аналізу даних, зібраних у 2020 році, понад третина (36 відсотків) країн забороняють виплату мінімальної заробітної плати в натуральній формі, а приблизно стільки ж країн (27 відсотків) таку виплату дозволяють.



► **Забезпечення рівного поводження з домашніми працівниками, які живуть за місцем роботи, та іншими домашніми працівниками**

Загальновідомо, що тривалість робочого часу домашніх працівників, які живуть за місцем роботи, — одна з найбільших серед усіх професій, причому часто вони працюють без відпочинку. Часто кажуть, що вони залишаються в розпорядженні членів домогосподарства, в якому працюють, практично постійно, у будь-який час, вдень чи вночі. Труднощі з розрізненням робочого часу та періодів відпочинку таких працівників спонукали уряди деяких країн регулювати тривалість робочого часу шляхом установлення періодів відпочинку. Цей підхід може спростити ситуацію для працівників і роботодавців, проте важливо реалізувати його так, щоб забезпечити рівне поводження з домашніми працівниками, які живуть за місцем роботи, та іншими працівниками. Як приклад можна згадати Аргентину, яка обрала подвійний підхід до домашніх працівників, які живуть за місцем роботи, та інших працівників, зі схожими результатами: домашнім працівникам, які живуть не за місцем роботи, гарантовано щоденний відпочинок тривалістю дев'ять годин, а також три години підряд на обід, що дорівнює 12 годинам відпочинку підряд, гарантованим домашнім працівникам, які живуть за місцем роботи. Обидві категорії мають також право на щотижневий відпочинок тривалістю 36 годин, який повинен включати неділю. Слід зазначити, що робочий час домашніх працівників включено до норм, які регулюють звичайний робочий час.

Попри величезний внесок домашніх працівників у підтримку домогосподарств і суспільства загалом, заробітна плата домашніх працівників зазвичай одна з найменших (ILO 2011a). Такий низький рівень оплати праці домашніх працівників часто асоціюється з недооцінюванням домашньої праці. У преамбулі Конвенції 2011 року про

гідну працю домашніх працівників (№ 189) визнано це постійне недооцінювання домашньої праці, яке пов'язується з виконанням жінками неоплачуваної роботи вдома, а також із дискримінаційним ставленням до груп, які зазвичай виконують домашню працю, а саме до жінок, дівчат, мігрантів, членів етнічних меншин та бідних верств населення.

Частково це можна пояснити тим, що формальні вимоги до кваліфікації є відносно низькими, багато навичок, потрібних для домашньої праці, не підлягають офіційному визнанню, а переговorna позиція домашніх працівників зазвичай слабка.

Наявні дані фактично говорять про те, що домашні працівники заробляють менше половини — а в деяких випадках не більше 20 відсотків — середньої заробітної плати. Заразом вони **часто стають жертвами зловживань, як-от:**

- ▶ не виплата чи затримка заробітної плати;
- ▶ вимога працювати понаднормово без відповідної оплати;
- ▶ не виплата винагороди за періоди «очікування», упродовж яких домашні працівники залишаються готовими до роботи;
- ▶ примусова виплата натурою або відрахування із заробітної плати без попереднього інформування та згоди працівників;
- ▶ виплата великої частки винагороди натурою і завищення грошової вартості винагороди, виплачуваної натурою.

Здійснення інспекторами праці контролю за дотриманням законодавства утруднюється, якщо реальні речові докази відсутні. Для цього в Рекомендації № 201 сказано, що робочі години, зокрема години понаднормової роботи та періоди чергування в режимі очікування, повинні ретельно реєструватися, і ці відомості мають бути доступні домашнім працівникам (п. 8). Крім того, у момент кожної виплати винагороди їм має видаватися письмовий звіт із зазначенням загальної суми належної їм винагороди, а також суми та підстави всіх відрахувань (п. 15).

Охорона материнства

Охорона материнства — це критично значущий інструмент забезпечення здоров'я, добробуту й економічної безпеки жінок, які виношують дітей. Доведено, що охорона материнства сприяє зайнятості жінок, скорочує розрив у оплаті праці, пов'язаний із материнством, і призводить до покращення стану здоров'я матерів і немовлят (ILO 2018a). Під час дослідження, проведеного в Бангладеш, було встановлено також, що охорона материнства може збільшити стаж роботи (Ahmed 2017). На жаль, жінки із соціально неблагополучних груп і жінки, зайняті в неформальній економіці, часто позбавлені такого захисту (ILO 2018a). Домашні працівниці не є винятком.

Поширення норм про охорону материнства на домашніх працівниць — важливий крок до покращення умов праці жінок, які належать до нижнього сегмента ринку пра-

ці. Як зазначалося вище, 57 мільйонів осіб, зайнятих домашньою працею (76,3 відсотка їхньої загальної кількості), — жінки, причому багато з них у дітородному віці. Переважна більшість домашніх працівниць зайнята на неформальних засадах, головним чином через відсутність політики із забезпечення охорони материнства й доступних за цінами послуг із догляду за дітьми.

Домашні працівники та працівниці відіграють ключову роль в утриманні сімей, водночас працівниці задовольняють потреби в прямому й непрямому догляді (ILO 2018a). Це як ніколи вірно для випадків, де їх наймають для догляду за немовлятами й маленькими дітьми. Варто нагадати, що жінки присвячують неоплачуваній роботі з догляду в 3,2 раза більше часу, ніж чоловіки, а з присутністю дітей у домогосподарстві масштаби цих обов'язків збільшуються, особливо якщо це діти молодше п'яти років (ILO 2018a). Отже, недивно, що серед матерів дітей віком до 5 років — найнижчі рівні зайнятості (47,6 відсотка) порівняно з батьками (87,9 відсотка), бездітними чоловіками (78,2 відсотка) та жінками без маленьких дітей (54,4 відсотка) (ILO 2018). Поширенням рішенням цієї проблеми є наймання домашньої працівниці, про що свідчить більша кількість домашніх працівниць, найнятих безпосередньо домогосподарствами, у країнах, де політика щодо догляду відсутня або неадекватна (ILO 2018).

Проте історично склалося так, що самі домашні працівниці вилучені зі сфери дії норм з охорони материнства, а також інших політичних документів із питань догляду, які дали б їм змогу отримувати доступ до гідних робочих місць і формальної зайнятості (ILO 2018a). За відсутності такого захисту домашні працівниці, що завагітніли, стикаються із серйозними ризиками щодо здоров'я і економічного становища. Без захисту вони можуть бути вимушені продовжувати працювати до пізніх стадій вагітності, часто виконуючи небезпечні завдання і наражаючи цим на небезпеку ненароджену дитину й самих себе. Якщо водночас вони позбавлені й медичної допомоги, для них додатково виникає ризик неможливості отримати належні послуги охорони здоров'я під час і після вагітності. У багатьох випадках домашні працівниці також наражаються на ризик звільнення, коли їхні роботодавці дізнаються про їхню вагітність. Для тих домашніх працівниць, які живуть у роботодавців, це може призвести до втрати як роботи, так і житла. Якщо домашні працівниці втрачають роботу чи доходи, не маючи ефективного захисту материнства й зайнятості, замінити доходи їм нічим (ILO 2013b).

З огляду на високі ризики для домашніх працівниць, пов'язані з материнством, та їхнє часте вилучення зі сфери дії положень законодавства, у статті 14 Конвенції 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) державам-членам МОП пропонується забезпечити, щоб домашні працівники користувалися умовами не менш сприятливими, ніж ті, у яких перебувають працівники загалом, зокрема щодо охорони материнства. Конвенція 2000 року про охорону материнства (№ 183) містить цінні уточнення щодо рівня охорони материнства, який має бути забезпечений працівницям загалом: тривалість відпустки повинна становити не менш як 14 тижнів, а розмір грошової допомоги має встановлюватися на рівні не менше двох третин від попередніх заробітків. Крім того, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами бажано виплачувати з фондів обов'язкового соціального страхування або з громадських фондів.

Щоб забезпечити рівний захист, у статті 14 державам-членам МОП пропонується вживати заходів із належним урахуванням специфіки домашньої праці. Безперечно, такі заходи можуть відігравати важливу роль у забезпеченні рівного поводження. Наприклад, домашні працівники та їхні роботодавці-домогосподарства можуть не мати таких можливостей для сплати внесків на соціальне забезпечення, як працівники й суб'єкти господарювання в інших секторах, що може зумовити необхідність установа-лення диференційованої ставки внесків або державних субсидій. Той факт, що більшість роботодавців — це домогосподарства, а не підприємства зі службами кадрів, також може зумовлювати потребу в здійсненні конкретних заходів зі сприяння дотриманню законодавства шляхом інформаційно-роз'яснювальної роботи й спрощення процедур реєстрації та сплати внесків.

4.2 Примусова праця

Домашні працівники іноді стають жертвами примусової праці, яка в багатьох випадках пов'язана з торгівлею людьми. Хоча домашні працівники не обов'язково працюють у віддалених місцях, вони є ще більш «невидимими», ніж працівники плантацій, шахт та інших підприємств, прихованих від очей громадськості. Якщо домашньому працівнику, якого піддають примусовій праці, обмежити свободу пересування, заборонити виходити на вулицю, підходити до дверей чи телефона, про нього знатимуть тільки члени домогосподарства, а всім іншим людям, включно із сусідами, може бути взагалі нічого не відомо. Робоче місце та зовнішній світ бувають ворожими, особливо до мігрантів, оскільки останні можуть не знати культури країни перебування, місцевої мови й навіть просто свого місцеперебування. Усе це робить їх край уразливими.

Загальне припущення про те, що інспекції праці мають виняткові можливості для боротьби з примусовою працею, оскільки інспектори можуть у будь-який час доби проходити на підприємства та вживати невідкладних заходів, може виявитися не настільки очевидним стосовно домашньої праці, адже такий вільний доступ обмежено. Проте навіть у такому разі інспектори праці все одне мають хороші можливості для виявлення та розпізнавання ознак примусової праці в цьому секторі.

Ознаки примусової праці⁵

Наведений нижче перелік показників може допомогти інспекторам праці встановити, чи є працівник жертвою примусової праці. Для виявлення одних ознак потрібен безпосередній огляд робочого місця, тоді як для виявлення інших може виявитися достатнім поговорити з працівником або проаналізувати документи та реєстри. Оскільки в більшості країн зловживання, пов'язані з примусовою працею, кваліфікуються як злочин, заходів можна вживати спільно з поліцією, і в таких випадках завдання інспекторів праці — захистити права працівників, наприклад права на отримання заробітної плати за фактично відпрацьований час і права на відповідне соціальне

⁵ Адаптовано з публікації Andrees, Beate (2008), *Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors*. International Labour Office, Geneva.

забезпечення. Нижче наведено перелік ознак примусової праці в секторі домашньої праці. Для кожної групи рекомендуються відповідні методи інспектування.

Фізичне насильство (опитування, спостереження без обов'язкового відвідування робочого місця)

- ▶ Чи є в працівника ознаки жорстокого поводження, як-от синці?
- ▶ Чи не виявляє працівник ознак тривоги?
- ▶ Чи є якісь інші ознаки сильного хвилювання чи сліди насильства?
- ▶ Чи не демонструє роботодавець ознак агресивної поведінки?

Обмеження свободи пересування (для виявлення деяких ознак потрібне інспекційне відвідування)

- ▶ Чи не запертий працівник на своєму робочому місці?
- ▶ Чи не змушений працівник спати на своєму робочому місці?
- ▶ Чи є видимі ознаки того, що працівник не має права залишати робоче місце або певні ділянки домогосподарства, наприклад, свою кімнату?
- ▶ Чи дозволяється працівнику користуватися домашнім телефоном: телефонувати й відповідати на дзвінки? Чи дозволяється йому відчиняти відвідувачам двері?
- ▶ Чи дозволяється працівнику мати мобільний телефон?
- ▶ Чи потрібно працівнику отримувати дозвіл роботодавця для того, щоб залишити робоче місце? Чи має працівник право тримати при собі документи, що посвідчують особу?

Погрози (опитування, аналіз документів без обов'язкового відвідування робочого місця)

- ▶ Чи не робить працівник заяв, які відрізняються непослідовністю або свідчать про надання йому попередніх інструкцій з боку роботодавця?
- ▶ Чи не повідомляє працівник про погрози на свою адресу?
- ▶ Чи є ознаки того, що працівник зазнає рекету чи шантажу (за співучасті чи без співучасті роботодавця?)
- ▶ Чи не виявляє працівник ознак тривожної поведінки?
- ▶ Чи не змушені працівники виконувати надмірну понаднормову (неоплачувану) роботу або виконувати завдання, які вони бажали б не виконувати, і чи не зазнають вони погроз у разі відмови?
- ▶ Чи зазнає працівник із неврегульованим статусом (наприклад, працівник-мігрант) погрози бути виданим владі?

Борг та інші форми кабали (опитування, аналіз документів і реєстрів без обов'язкового відвідування робочого місця)

- ▶ Чи не доводиться працівнику сплачувати велику суму за працевлаштування або переїзд? Якщо доводиться, чи не вираховується вона із заробітної плати?
- ▶ Чи не є надмірно великою та частина винагороди, яка виплачується натурою у формі надання житла й харчування?
- ▶ Чи не виплачувалася працівнику якась позика чи аванс, через які він не може залишити роботодавця?
- ▶ Чи не прив'язані дозволи на роботу до якось конкретного роботодавця? Чи не надходили раніше на цього роботодавця скарги?

Утримання із заробітної плати й невиплата заробітної плати (опитування, аналіз документів і реєстрів без обов'язкового відвідування робочого місця)

- ▶ Чи має працівник постійний трудовий договір? Якщо ні, як виплачується заробітна плата?
- ▶ Чи здійснюються якісь незаконні відрахування із заробітної плати?
- ▶ Чи отримував працівник узагалі якусь заробітну плату?
- ▶ Якою мірою розмір цієї заробітної плати відповідає вимогам національного законодавства?
- ▶ Чи мають працівники можливість скористатися своїм заробітком?
- ▶ Чи не обманювали працівників стосовно розміру їхньої заробітної плати?
- ▶ Чи регулярно виплачується заробітна плата?

Утримування документів, що посвідчують особу (опитування, спостереження без обов'язкового відвідування робочого місця)

- ▶ Чи зберігаються документи, що посвідчують особу, у самих працівників? Якщо ні, чи не зберігаються вони в роботодавця? Чому?

Деякі з цих ознак можна виявити легше, ніж інші. Наприклад, для того, щоб перевірити, чи не обмежується свобода пересування працівника, інспектор праці може попросити працівника піти за ним за межі території роботодавця (вийти з будівлі або на вулицю), причому для цього інспектору, можливо, навіть не знадобиться входити до приміщення роботодавця. Крім цього, можна викликати працівника до інспекції праці й попросити принести із собою паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Під час співбесіди можна також за допомогою певних прийомів, як-от повторення одного й того самого запитання в різних формулюваннях на різних етапах співбесіди, виявити непослідовність відповідей працівника, докази попереднього надання йому інструкцій з боку роботодавця або глузливе ставлення роботодавця.

Соціальні навички — важливий інструмент для інспекторів праці, тому вони мають вчитися ефективно ними користуватися, щоб отримувати якомога більше інформації та виявляти суперечності у відповідях за вербальними й невербальними ознаками.

4.3 Дитяча праця

За оцінками, у всьому світі в ролі домашніх працівників зайнято 17,2 мільйона дітей, дві третини з яких перебувають у ситуації дитячої праці (тому що вони не досягли мінімального віку для прийняття на роботу або тому що вони працюють у небезпечних умовах). Хоча точна кількість дітей, залучених до сфери примусової праці або проданих для домашньої праці, невідома, є дані про те, що дуже багато дітей перебувають у борговій кабалі в обмін на гроші, сплачені третій стороні або в рахунок повернення непогашеної позики, стали жертвами торгівлі людьми або потрапили в рабство.

Домашні працівники-діти — це група підвищеного ризику, тому що вони можуть опинитися в таких ситуаціях:

- ▶ робота у важких умовах, наприклад, тривалий час і в ненормованому режимі, нічна праця або ситуації, де працівника необґрунтовано зобов'язують не виходити з приміщень роботодавця;
- ▶ робота з небезпечним обладнанням, машинами та інструментами, ручна обробка чи переміщення важких вантажів, наприклад підймання меблів або килимів, винесення сміття тощо;
- ▶ виконання небезпечних завдань, наприклад миття вікон, стін і стель, із ризиком падіння з висоти;
- ▶ вплив небезпечних біологічних факторів внаслідок контакту з тваринами;
- ▶ небезпека ураження електричним струмом;
- ▶ робота в нездоровому середовищі, пов'язана з можливим впливом небезпечних речовин, засобів або процесів чи шкідливих для здоров'я температур;
- ▶ фізичне, психологічне або сексуальне насильство;
- ▶ несприятливі побутові умови, зокрема погане харчування під час проживання в домогосподарстві.

Стосовно домашніх працівників-дітей інспекціям праці слід розробляти підходи із залученням усіх зацікавлених сторін у системі адміністрації праці, школах, серед соціальних партнерів, НУО, у батьківських комітетах тощо. Слід уживати запобіжних заходів, наприклад передавати до інспекції праці відомості про випадки передчасного припинення навчання школярами.

Роль інспекції праці має включати:

- ▶ попередження та виявлення в домашній праці випадків експлуатації дітей у формі дитячої праці, а також захист молодих домашніх працівників, які досягли

встановленого законом працездатного віку, в якому вони на законних підставах можуть виконувати домашню працю;

- ▶ ужиття заходів для врятування дітей, які не досягли мінімального віку для прийняття на роботу, зобов'язані відвідувати школу або працюють у небезпечних умовах;
- ▶ співпраця з компетентними установами для усунення причин використання дітей у домашній праці з тим, щоб можна було здійснювати необхідні заходи у відповідь у системах освіти та соціальної допомоги.



▶ Вимоги до ведення обліку працівників-дітей

У деяких країнах є конкретні вимоги щодо реєстрації та обліку домашніх працівників-дітей, які досягли встановленого законом мінімального віку для прийняття на роботу. Наприклад, у Колумбії, Коста-Риці, Еквадорі, Гондурасі, Мексиці, Панамі, ПАР, Венесуелі та В'єтнамі роботодавці, які приймають дітей у ролі домашніх працівників, повинні вести спеціальний журнал, де зазначаються дата народження працівника, покладені на нього завдання, кількість відпрацьованих годин, розмір заробітної плати й результати медичних оглядів. У Фінляндії та Еквадорі роботодавці зобов'язані вказувати також інші дані, як-от наявність свідоцтва про завершення обов'язкової шкільної освіти. У деяких країнах (наприклад, у Камбоджі, Фінляндії, Португалії та Венесуелі) роботодавці повинні повідомляти про прийняття на роботу дитини відповідний орган. У Фінляндії роботодавці зобов'язані вести облік усіх домашніх працівників молодше 18 років. У Парагваї роботодавці повинні вести відповідний облік і подавати до Консультативної ради з прав дітей та підлітків (CODENI) такі відомості, як особа неповнолітнього, його адреса, особи батьків чи опікуна й місце їхнього проживання, дата прийняття на роботу, виконувані обов'язки, розмір винагороди, графік роботи, номер картки соціального забезпечення, навчальний заклад, відвідуваний працівником, та розклад занять.

Інспектори праці мають взаємодіяти як із роботодавцями, так і з дітьми, уникаючи конфронтації. Під час опитування дітей важливо створити фізичні й психологічні умови, які сприяють взаємній довірі та повазі. Інспекторам необхідно створити таку атмосферу, в якій дитина буде готова поділитися інформацією та довіритися інспектору. Інспекторам слід пам'ятати, що працівники-діти можуть перебувати в незнайомих обставинах, ймовірно, без сім'ї та друзів і не мати початкової освіти. Необхідно поважати недоторканність приватного життя дитини й у жодному разі не примушувати її відповідати на запитання. Інспектори праці мають пояснити, хто вони такі й навіщо прийшли.

Важливо пам'ятати, що порушує закон не дитина, а її роботодавець. Інспектор має діяти так, ніби він просить дитину про послугу, і ніяк інакше, тому ставитися до дитини.

ни слід як до партнера, який допомагає вивчити певну ситуацію. У такому разі дитина, ймовірно, побачить корисність участі в бесіді, тож інспектору не доведеться добиватися співпраці, через що дитина може злякатися. Якщо дитина погоджується на співбесіду, її слід розпитати про різні аспекти її життя — як на роботі, так і поза нею. Оскільки інспектор просить дитину допомогти йому розібратися в ситуації, він має бути чутливим до емоційного стану дитини, усвідомлювати наслідки своїх запитань і поважати право дитини говорити чи зберігати мовчання. Для отримання задовільних результатів інспектору слід також прагнути створити належну фізичну та психологічну атмосферу⁶.

Співбесіди з дітьми: контрольний перелік з етичних міркувань⁷

- ▶ Під час співбесіди з дитиною пріоритетом завжди має бути її безпека. Якщо є побоювання, що співбесіда може зашкодити дитині, її проводити не можна.
- ▶ Розкажіть дитині, навіщо ви прийшли і як використовуватиметься зібрана інформація.
- ▶ Будьте сприйнятливі до емоційного настрою дитини перед співбесідою, під час неї та після неї.
- ▶ Добре усвідомлюйте наслідки своїх запитань і завжди розумійте, що може переживати дитина, відповідаючи на запитання, особливо якщо для цього їй доводиться згадувати власний гіркий досвід, висловлювати образу через якусь людину чи ситуацію або визнавати повну безнадійність свого положення, пов'язаного з постійною бідністю та необхідністю працювати.
- ▶ Поважайте право дитини говорити (що саме, як і скільки розповідати).
- ▶ Поважайте право дитини не говорити та відмовлятися відповідати на запитання через те, що вона не знає відповіді, або через те, що відповідь надто болісна.
- ▶ Приділіть співбесіді стільки часу, скільки потрібно. Розмови з дітьми зазвичай займають більше часу, ніж із дорослими.
- ▶ Розмова на загальні теми, гра, терпіння і час — ось деякі з головних елементів, необхідних для отримання від дітей достовірних даних щодо таких делікатних аспектів, як сімейна історія або незаконна діяльність, пов'язана з дитячою працею.
- ▶ Необхідно запевнити дитину, що отримана інформація зберігатиметься в таємниці, та дотримуватися цих обіцянок.

⁶ Витяг із публікації IPEC & SafeWork (2002), *Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors*, pp. 29-30, International Labour Organization, Geneva.

⁷ Derrien, J-M, *Travail des Enfants: Accompagner les Changements — Guide pour la Formation*, ILO-IPEC; IPEC (Draft 2004), *Investigating Child Labour: Guidelines for Rapid Assessment — A Field Manual*.

Співбесіди з дітьми: контрольний перелік зі створення належної атмосфери⁸

Рекомендації для створення сприятливої фізичної атмосфери.

- ▶ Наскільки це можливо, проводьте співбесіди в нейтральних умовах, бажано в такому місці, де діти почуваються в безпеці та комфортно. Інспектору слід запитати в дитини, де б вона хотіла поговорити й чи бажає вона, щоб під час бесіди був присутній ще хтось, наприклад брат, сестра або друг.
- ▶ Намагайтеся проводити співбесіди там, де вас не зможуть бачити й чути роботодавці чи інші особи, здатні вплинути на поведінку та відповіді дитини.
- ▶ Якщо інспектору дозволили пройти на робоче місце, він має сказати дитині, що припиняти роботу під час розмови не потрібно.
- ▶ Залишайтеся з дитиною на одному рівні — якщо дитина сидить на підлозі, сядьте поруч із нею.
- ▶ Якщо дитина під час роботи переміщується з місця на місце, супроводжуйте її.
- ▶ Рекомендації щодо створення сприятливої психологічної атмосфери.
- ▶ Ставтеся до кожної дитини як до особистості й поважайте її права.
- ▶ Починайте співбесіду з розмови на загальні теми, щоб дитина заспокоїлася. Якщо спочатку поговорити про музику, кінофільми, спортсменів або попзірок, це допоможе дитині розслабитися і з більшою готовністю поділитися з вами інформацією.
- ▶ Налагоджуйте довіру, виявляючи тепле, дружнє й турботливе ставлення.
- ▶ Слухайте дитину по-справжньому. Намагайтеся почути як сказане, так і неказане. Намагайтеся зрозуміти значення слів. Намагайтеся зрозуміти те, що дитина виражає мімікою, жестами й позами.
- ▶ Формулюйте запитання якомога простіше, щоб дитині було легше їх зрозуміти.
- ▶ Спонукайте дитину говорити, ставлячи відкриті запитання — не повторюйте запитання, які дитина не розуміє.
- ▶ Знайте, коли слід зупинитися. Змініть тему або переведіть розмову на щось інше, якщо дитина надто хвилюється і подальші розпитування можуть завдати їй додаткового болю.
- ▶ Слухаючи інформацію, якою ділиться з вами дитина, не показуйте, що ви приголомшені, засмучені, розчаровані або переживаєте якісь інші емоції.
- ▶ Під час спілкування з дитиною завжди зберігайте позитивне ставлення і нейтральний вираз обличчя.

⁸ Там само.

За наявності достатніх фактів, які підтверджують залучення дитини до якоїсь із найгірших форм дитячої праці, інспектор праці повинен скористатися своїм правом негайно покласти край такій ситуації та передати справу на розгляд до установ, відповідальних за захист прав дітей, аби жертва — а за потреби й сім'я жертви — могла отримати всю необхідну допомогу. Інспектори мають розуміти, що, за винятком украй небезпечних ситуацій, які потребують ужиття негайних заходів, вилучення дітей зі сфери праці має завжди супроводжуватися реабілітацією (освіта, професійна підготовка тощо). Слід передбачити жорсткі санкції за порушення вимог законодавства щодо мінімального віку для прийняття на роботу й обов'язкової шкільної освіти, а також за залучення дітей до роботи в умовах, небезпечних для їхнього нормального фізичного, морального й соціального розвитку. Якщо, згідно з національними законами й нормами, домашні працівники, які не досягли 18 років, але досягли мінімального віку для прийняття на роботу, можуть займатися домашньою працею, інспектори праці мають звертати особливу увагу на умови праці та життя таких працівників.

Крім механізмів інспектування у сфері праці, необхідно здійснювати й заходи із забезпечення захисту домашніх працівників-дітей, як-от відновлення або підтримання контактів між дитиною та її близькими родичами, заохочування домашніх працівників-дітей до повернення у сферу освіти або утримання їх у цій сфері. Це вимагає направлення до інших функціональних підрозділів системи адміністрації праці та міністерств, відповідальних за освіту й соціальний захист. Крім того, потрібно буде звертатися до судових органів для покарання винних у серйозних зловживаннях.

4.4 Дискримінація

Домашні працівники можуть зазнавати дискримінації в багато різних способів, коли подають заяву про прийняття на роботу або вже працюють у домогосподарстві. Одна з основних ознак дискримінації — стать/гендер. Дискримінація може траплятися під час підбору кадрів, наприклад, якщо в жінки, яка претендує на роботу, питають, чи має вона дітей, чи планує вона мати їх у майбутньому й чи не вагітна вона. Хоча в багатьох країнах передбачено відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, вагітність — одна з поширених безпосередніх причин втрати роботи в цьому секторі, особливо коли трудові відносини мають неформальний характер.

Зазвичай жодних записів або свідків діалогів між роботодавцями та працівниками, за допомогою яких можна зібрати докази дискримінації, нема. Як результат, правозастосовна діяльність часто утруднена. Законодавство може передбачати корисні механізми, наприклад перерозподіл тягаря доказування. Це означає, що в разі подання працівником скарги про дискримінацію щодо нього саме ймовірний правопорушник мусить довести факт відсутності дискримінації. Наприклад, Директива Європейського Союзу (ЄС) 97/80 вимагає від держав-членів ЄС ужиття, згідно з їхніми національними судовими системами, відповідних заходів для того, щоб саме відповідач доводив факт відсутності порушення принципу рівного поводження у випадку подання скарги особами, які вважають себе потерпілими тому, що до них не був застосований принцип рівного поводження, і які можуть надати суду чи компетентному органу факти, з яких можна припустити наявність прямої чи непрямої дискримінації.

Коли йдеться про доступ до зайнятості, у більшості випадків інспекції праці, з огляду на обмеженість їхніх ресурсів, не можуть дозволити собі доручати інспекторам пошук дискримінаційних оголошень про вакансії на щоденній основі. Інспекції можуть, однак, підвищити ефективність роботи, проводячи вибірковий аналіз. Виявлення каналів, які схильні до застосування дискримінаційної практики (газет, вебсайтів, приватних агентств зайнятості), може допомогти визначити роботодавців, які публікують дискримінаційні оголошення. Вжиття заходів щодо такого каналу, а не окремого роботодавця, якщо це дозволяє національне законодавство, запобігає публікації схожих оголошень.

Ще одною формою дискримінації, що виникає під час обговорення умов зайнятості, є різниця в заробітній платі між чоловіками та жінками. Усунення гендерної дискримінації повинно стосуватися не тільки заробітної плати, а й усіх видів премій та виплат. Оскільки різні види діяльності, виконувані в межах домашньої праці, можуть мати чи не мати однакову цінність із погляду характеру й реального змісту (наприклад, садівник і домробітниця або домробітниця та кухар), інспекторам праці — самостійно або з допомогою спеціалістів — необхідно знати, як оцінювати такі види робіт, і, залежно від національного законодавства, усувати такі можливі гендерні розриви в оплаті праці.

Інспекторам праці необхідно мати підготовку щодо того, як розпізнавати дискримінаційне поводження, так само як і порушення інших основних прав. В інших секторах інспектори праці, співпрацюючи з фахівцями державних служб зайнятості, визначають цінність конкретних професій, аби можна було встановити об'єктивний розмір винагороди. Оцінювання видів робіт дає змогу виміряти цінність конкретної професії, з огляду на потрібні навички та кваліфікацію, обов'язки та відповідальність, обсяг витрачених фізичних, психічних і психосоціальних зусиль, а також умови праці.

4.5 Свобода об'єднання

Головне завдання інспекцій праці — контроль і забезпечення застосування законів і нормативних актів, які регламентують соціально-трудові права. Крім того, інспекції можуть контролювати й забезпечувати виконання колективних договорів або окремих їхніх статей, сприяючи додержанню положень, які визначають мінімальну заробітну плату, максимальну тривалість роботи, безпеку та здоров'я на роботі тощо.

У багатьох країнах, наприклад в Ірландії, Малі та Канаді (провінція Квебек), трудове законодавство прямо встановлює право домашніх працівників на створення організацій і на представництво. Проте, досі слабе представництво домашніх працівників у деяких регіонах і країнах поки що не дає змогу інспекціям праці впроваджувати визнані приклади передової практики для контролю соціально-трудових відносин у цьому секторі.

Деякі партнери в секторі домашньої праці можуть бути винахідливими союзниками інспекції праці, допомагаючи поширювати серед працівників і роботодавців інформацію про чинне законодавство, виявляючи прогалини в законодавстві й аналізуючи складні особливості цього сектору, аби можна було найбільш ефективним способом спрямовувати дії інспекторів праці на найбільш серйозні порушення.

4.6 Безпека та здоров'я на роботі

Безпека та здоров'я на роботі (БЗР) — один із центральних аспектів умов праці домашніх працівників. І щодо цього домашні працівники також зазнають дефіциту гідної праці, з підвищеною вразливістю до ризиків, що виникають через особливості їхньої роботи, характер робочого місця і специфіку сектору. Неформальні домашні працівники особливо вразливі в плані нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і їхнього впливу.

У статті 13 Конвенції 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) встановлено: «Кожен домашній працівник має право на безпечні та здорові умови праці. Кожна держава-член, згідно зі своїми національними законами, нормативними актами та практикою, вживає дієвих заходів із належним урахуванням специфічних особливостей домашньої праці для забезпечення безпеки та здоров'я домашніх працівників на роботі».

Подальші настанови наведено в Рекомендації 2011 року щодо гідної праці домашніх працівників (№ 201), яка закликає держави-члени вживати належних заходів для зведення до мінімуму, наскільки це можливо, небезпечних факторів і ризиків, пов'язаних із трудовою діяльністю, щоб запобігати випадкам травматизму, захворювань і смерті, а також заохочувати БЗР на робочому місці в домогосподарстві. Для сприяння додержанню законодавства державам-членам рекомендується створити адекватну й належну систему інспекції, відповідну до статті 17 Конвенції, а також запровадити належні санкції за порушення законів і нормативних актів із питань БЗР. Крім того, рекомендується встановити процедури збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки й захворювання, пов'язані з домашньою працею, а також іншої статистичної інформації, яка може сприяти запобіганню ризикам і випадкам травматизму, пов'язаним із порушенням норм БЗР; проводити консультації з питань БЗР, зокрема з ергономічних аспектів і засобів захисту; розробляти навчальні програми та поширювати настанови щодо вимог у галузі БЗР, характерних для домашньої праці.

Оцінювання ризиків щодо БЗР, яких зазнають домашні працівники, ускладнюється різноманітністю завдань, які домашнім працівникам може доводитися виконувати. Зокрема, є специфічні ризики, пов'язані з прибиранням, доглядом за дітьми, літніми людьми, особами з інвалідністю або іншими утриманцями, охороною будинку, водінням транспорту, доглядом за садом, приготуванням їжі тощо. Робота може виконуватися також у різних приміщеннях або для багатьох роботодавців.

Попри цю проблему, можна визначити деякі поширені небезпечні фактори, пов'язані з роботою, на які наражаються домашні працівники, зокрема хімічні, ергономічні, фізичні, психосоціальні та біологічні. Виконуючи роботу з прибирання, домашні працівники, як правило, зазнають дії хімічних небезпечних факторів, як-от відбілювачі, аміак, інсектициди, клеї та медикаменти (які можуть потрапляти до організму через вдихання, контакт зі шкірою чи проковтування, спричиняючи негайні наслідки (інтоксикацію, алергії) або довготривалу шкоду (наприклад, рак).

Домашня праця вимагає значних фізичних зусиль, внаслідок чого домашні працівники стикаються також з ергономічними небезпечними факторами, як-от підйман-

ня, переміщення чи розвантажування важких предметів та робота в позах, що часто повторюються (наприклад, тривала робота стоячи), без можливості розділити робоче навантаження з колегами. Вони піддаються також дії фізичних небезпечних факторів, як-от робота на висоті (наприклад, миття вікон) або на нерівних поверхнях. Факторами, які можуть підвищувати ризики травмування і захворювання, є також шум і забруднення.

До цих факторів ми маємо додати також психосоціальні небезпечні фактори. Найбільш поширеними в домашній праці є насильство й домагання в різних формах, включно із сексуальними домаганнями. Крім того, проблеми спілкування (особливо у випадку працівників-мігрантів), брак вільного часу, ізоляція та відсутність контактів із сім'єю також спричиняють для домашніх працівників високий ризик депресії, розумової втоми та психічних розладів.

Пандемія COVID-19 також чітко виявила вразливість домашніх працівників до біологічних небезпечних факторів. Домашні працівники часто працюють на багато домогосподарств та в безпосередній близькості до мешканців домогосподарств, у яких вони працюють. Через характер надаваних ними послуг їх часто вважають дуже необхідними та постійно вимагають працювати. Якщо вони зайняті на неформальних засадах, без можливості користуватися заходами із заміщення доходів, вони також можуть вважати себе змушеними йти на роботу попри ризики. Ці ризики загострюються тим, що домашні працівники часто не можуть дотримуватися фізичної дистанції на своїх робочих місцях, а необхідних засобів індивідуального захисту їм не видають. Вони можуть також не знати, що якийсь член домогосподарства хворіє на COVID-19 і може передавати вірус. Багато з цих ризиків характерні не лише для COVID-19, а й для інших інфекційних захворювань та біологічних небезпечних факторів.

Деякі соціальні та культурні характеристики домашніх працівників також посилюють їхню вразливість до ризиків щодо БЗР. Наприклад, домашні працівники можуть не говорити або не читати мовою того місця, в якому вони живуть і працюють, як часто буває і з мігрантами, і з домашніми працівниками з-поміж корінного населення. Труднощі з доступом до інформації про ризики щодо БЗР посилюються також через низький рівень грамотності. Домашні працівники нечасто мають підготовку з питань БЗР. Крім того, працівники, що живуть у домогосподарстві роботодавця, можуть надмірно потерпати від таких ризиків, як тривалий робочий час, ізоляція на робочому місці та соціальна відчуженість. Домашні працівники, зайняті на неформальних засадах, особливо вразливі перед ризиками щодо БЗР, оскільки не мають можливості отримати медичну допомогу й соціальний захист.

Нарешті, певні особливості робочого місця створюють середовище, більш сприятливе для ризиків щодо БЗР. Наприклад, більшість людей не сприймають ведення домашнього господарства у власних домівках як небезпечну роботу й тому недооцінюють ці ризики, коли цю роботу виконує домашній працівник, хоча цей працівник виконує робочі завдання неодноразово чи безперервно. Така необізнаність тісно зв'язана з тим, що більшість людей не сприймають свої оселі як робоче місце домашнього працівника, а домогосподарства-роботодавці та домашні працівники не вважають себе відповідно роботодавцями та працівниками. Домогосподарство розглядається не як

робоче місце, а як приватна оселя, яку захищає принцип недоторканності приватного життя — статус, який часто закріплений у конституціях країн, що створює для інспекторів праці ще більше завад у відвідуванні та перевірці таких робочих місць.

Нижче в таблиці наведені приклади деяких небезпек, на які можуть наражатися домашні працівники⁹.

► **Табл. 1. Небезпечні професійні фактори в домашній праці**

Види робіт	Небезпеки	Можливі травми / проблеми зі здоров'ям
Приготування їжі, прибирання, прасування та інші види робіт по дому	Гострі леза, гарячі поверхні та приладдя, токсичні хімічні речовини (наприклад, відбілювачі), важкі предмети (наприклад, килими, меблі), падіння з висоти (наприклад, під час миття вікон, стель і сходів)	Порізи, опіки, захворювання органів дихання, дерматити, алергії, травми у зв'язку з порушенням принципів ергономіки, переломи кісток, струс мозку й навіть смерть
Догляд за садом	Гострі предмети, важкі вантажі, несприятливі погодні умови, жалкі комахи, отруйні пестициди, добрива й машини без належної огорожі	Порізи, ушкодження опорно-рухового апарата, професійні захворювання внаслідок дії пестицидів (рак/за захворювання органів дихання), тепловий удар, сонячний опік, зневоднення, укуси комах і тварин, неврологічні ефекти
Доставка палива, води та бакалійних товарів	Важкі вантажі, дорожній рух, великі відстані, що долаються пішки	Біль у спині та інших м'язах, травми в результаті дорожньо-транспортних пригод або міського насильства, домагання
Усі види робіт без контролю з боку громадськості	Неналежне харчування та умови проживання, тривалий робочий час, відсутність приватності особистого життя, зловживання, образливе чи принизливе поводження	Порушення сну, виснаження, голод, депресія, поведінкові розлади, синці, опіки та інші травми, отримані в результаті актів насильства

⁹ Адаптовано з публікації ILO, IPEC (2011), *Children in hazardous work; What we know, what we need to do*, p. 29.

Види робіт	Небезпеки	Можливі травми / проблеми зі здоров'ям
Усі види робіт, що виконуються на самоті	Ізоляція, відсутність спілкування з друзями та сім'єю	Психосоціальні розлади

Якщо йдеться про домашніх працівниць, інспекції праці повинні приділяти особливу увагу в оцінюванні ризиків та підходах до безпеки та здоров'я на роботі й трудових відносин такому аспекту, як охорона материнства. Дія небезпечних речовин, підймання важких предметів та виконання іншої роботи, яка вимагає великих зусиль, можуть наразити майбутню матір і плід на небезпеку. Дія речовин, які впливають на репродуктивну функцію, може створювати ризик також для працівників-чоловіків.

Принцип запобігання професійним ризикам має застосовуватися до домашньої праці так само, як і до будь-якого іншого сектору. Він вимагає виявлення небезпечних факторів, присутніх на робочому місці, та оцінювання ризиків з урахуванням усіх фізичних умов праці й взаємодії між цими умовами та індивідуальними особливостями працівників. Завдання профілактики травматизму на роботі та професійних захворювань не можна покладати на окремого працівника, тому роботодавці мусять знати основи безпеки та здоров'я на роботі, інакше вони не зможуть створювати прийнятні умови праці. Надання цієї інформації — одне зі шляхетних завдань інспекції праці, але слід підкреслити, що інспектори праці не можуть замінити роботодавців у виконанні останніми обов'язку попереджати та контролювати ризики, оскільки відповідальність за це несуть саме роботодавці.

Роботодавці мають бути поінформовані про те, що їм самим вигідно надавати дозволи на відвідування інспекторами праці для перевірки того, чи захищені домашні працівники від небезпечних професійних факторів, — не тільки тому, що такі відвідування допомагають захистити здоров'я їхніх працівників і забезпечити, щоб вони як роботодавці не притягалися до відповідальності, а також тому, що вони забезпечують, щоб самі роботодавці не потерпали від неконтрольованих ризиків, яким піддаються домашні працівники. Ефективною показала себе впроваджена в деяких країнах система попередньої перевірки перед працевлаштуванням домашнього працівника, особливо коли це працівник-мігрант, тому що вона дає інспектору праці можливість у превентивному порядку перевірити умови праці (а в деяких випадках і умови проживання) таких працівників.

**► Вплив COVID-19**

Пандемія COVID-19 спричинила катастрофічний вплив на домашніх працівників у всьому світі (детально вплив COVID-19 на зайнятість, заробітну плату й робочий час висвітлено в главі 10). На початку червня 2020 року кількість випадків інфікування коронавірусом перевищила 7,3 мільйона, водночас пандемія охопила більшість країн і територій. У міру того, як збільшувалася кількість випадків захворювання і зростав страх заразитися, посилювалися і обмежувальні заходи. Щоб полегшити дотримання фізичної дистанції, у більшості країн було запроваджено або повний, або частковий карантин, що мав запобігти передачі вірусу. Домашні працівники через пандемію постраждали в багатьох аспектах, але одним із головних її наслідків стало скорочення робочого часу, а в деяких випадках утрата роботи через страх і обмежену мобільність, пов'язані з карантинними заходами. У червні 2020 року МОП оприлюднила оцінку кількості домашніх працівників, яким загрожувала небезпека втратити роботу й доходи. У цьому дослідженні розглядався відносний ризик для домашніх працівників і працівниць, а також для осіб, зайнятих формально й неформально, станом на чотири різні дати 2020 року: 15 березня, 15 квітня, 15 травня і 4 червня. На глобальному рівні станом на 15 березня ризик утратити роботу чи дохід загрожував близько 49,3 відсотка домашніх працівників. Потім ця цифра різко зросла, до 15 травня сягнувши позначки 73,7 відсотка, де вона залишилася без значних коливань (станом на 4 червня зменшилася до 72,3 відсотка).

(ILO 2020a)

► 5. Проблеми для інспекторів праці

5.1 Сфера охоплення трудового законодавства і проблема неформальності

Як згадувалося вище, головним викликом для інспекції праці є те, що багато правових систем досі вилучають домашніх працівників зі своєї сфери дії або передбачають для них менш захищений статус. За таких обставин інспектори праці не уповноважені надавати домашнім працівникам такий самий ступінь захисту, як представникам інших професійних категорій. Прогалини в національному законодавстві стосовно домашніх працівників особливо поширені там, де йдеться про мінімальну заробітну плату, обмеження тривалості робочого часу, включення в програми соціального забезпечення і заходи із забезпечення безпеки та здоров'я на роботі.

На практиці високі рівні неформальності та приватний характер робочого місця перешкоджають оцінюванню та покращенню стану безпеки та здоров'я домашніх працівників на роботі. У звіті, підготовленому Комітетом старших інспекторів праці Генерального директорату Європейської Комісії з питань зайнятості, соціальної політики та інклюзії, зазначено, що інспекції праці відповідають за забезпечення застосування відповідного законодавства про безпеку та здоров'я на роботі тільки в 13 з 25 розглянутих країн. Вісім із них указали на труднощі з проходом у житлові приміщення, тому що це вимагає дозволу домовласника, санкції суду чи поліцейського супроводу. Інші респонденти зазначили труднощі у виявленні випадків порушення законодавства і вказали, що для вжиття правозастосовних заходів необхідно отримати скарги від домашніх працівників, проте останні рідко коли їх подають (European Commission, 2015).



Поширення трудового законодавства на сектор домашньої праці

Після ухвалення у 2011 році Конвенції № 189 багато держав-членів МОП, навіть ті, які ще не ратифікували її, розпочали правові реформи, надаючи розширені права й посилений захист домашнім працівникам. Це, зокрема, Аргентина, Бахрейн, Болівія, Бразилія, Чилі, Китай, Коста-Рика, Еквадор, Ліван, Індія, Індонезія, Йорданія, Парагвай, Філіппіни, Іспанія, США (штат Нью-Йорк), Таїланд і Замбія. У результаті права домашніх працівників поступово наближаються до прав решти працівників. Наприклад, у таких країнах, як Болівія, Бразилія, Чилі, Чехія, Еквадор, Естонія, Франція, Ірландія, Казахстан, Молдова, Португалія та Тринідад і Тобаго, для домашніх працівників встановлено мінімальний розмір заробітної плати.

Соціальні партнери також дедалі активніше підписують колективні угоди для цього сектору, хоча це досі відбувається нечасто. Така тенденція спостерігається в Італії та Франції. В останній укладена в 1999 році колективна угода, що має силу закону, встановила норми для домашніх працівників та їхніх роботодавців.

У межах свого обов'язку виявляти прогалини та порушення законів і нормативних актів та доводити їх до відома компетентних органів і установ інспектори праці мають наголошувати на таких моментах:

- ▶ права домашніх працівників мають бути еквівалентні правам інших працівників, з належним урахуванням особливостей цього сектору;
- ▶ у відповідному законодавстві мають бути чітко визначені права й обов'язки;
- ▶ законодавство має бути доступним для розуміння домашнім працівникам та їхнім роботодавцям;
- ▶ законодавство має передбачати, з одного боку, заходи із забезпечення його додержання, а з іншого — стримувальні санкції за можливі порушення.

Охоплення домашніх працівників національним трудовим законодавством, весь світ, 2020 рік

Світ



5.2 Вилучення зі сфери дії механізмів забезпечення дотримання законодавства

Різноманіття національних систем інспекції праці може впливати на підходи до різних галузей та сфер діяльності, а також на захист прав працівників. Сектор домашньої праці є особливо проблемним із цілої низки причин:

- ▶ домашня праця може бути вилучена зі сфери відповідальності інспекції праці або інших наглядових органів;
- ▶ інших механізмів забезпечення дотримання законодавства може не бути; доступ до механізмів вирішення трудових спорів і до судів може бути ускладненим і вимагати великих витрат часу й коштів;
- ▶ хоча домашня праця не вилучена зі сфери дії системи інспекції праці, служби інспекції праці можуть охоплювати тільки деякі аспекти законодавства про працю, наприклад безпеку та здоров'я на роботі;
- ▶ через нестачу ресурсів і невелику кількість скарг домашня праця може не сприйматися як пріоритетна сфера діяльності інспекцій праці.

Домашнім працівникам необхідно мати вільний доступ до механізмів забезпечення дотримання законодавства. Незалежно від національної адміністративної структури система інспекції праці має охоплювати сектор домашньої праці та передбачати всі функції, зазначені в статті 3(1)(а) Конвенції № 81: «забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я та добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, тою мірою, в якій інспектори праці мають забезпечувати застосування таких норм».

Для забезпечення комплексного розв'язання проблем, з якими стикаються домашні працівники, необхідні потужні заходи координації й нагляду з боку центрального органу системи інспекції праці, особливо якщо обов'язки з контролю за дотриманням трудового законодавства покладені на декілька установ, через що питання безпеки та здоров'я на роботі частіше за все відокремлені від питань трудових відносин.

Важливо розробити ефективну політику інспекції праці стосовно домашніх працівників, для чого потрібна рішуча підтримка з боку урядів, яка дає змогу створити сприятливу інституційну та законодавчу основу. За результатами ретельного аналізу особливостей цього сектору в кожній країні слід визначити стратегію інспектування у сфері праці, випробувати й застосовувати відповідні технічні методи для забезпечення більш ефективного захисту прав домашніх працівників.

**Інспектори праці, уповноважені контролювати дотримання законодавства**

Тенденції, що спостерігаються у сфері поширення повноважень інспекції праці на сектор домашньої праці, простежити за регіонами доволі складно. У Європейському Союзі домашня праця належить до загального кола обов'язків інспекцій праці більшості країн (це Болгарія, Кіпр, Фінляндія, Франція, Ірландія, Італія, Латвія, Литва, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Іспанія та Швеція), але в деяких випадках охоплюються не всі аспекти умов праці (Велика Британія). Серед арабських держав питаннями домашньої праці займається інспекція праці Йорданії, яка ініціювала створення управління із захисту домашніх працівників у структурі міністерства праці. В інших країнах, однак, домашня праця у сферу компетенції інспекцій праці не входить.

У деяких країнах Південної Америки інспекції праці займаються всіма проблемами сектору домашньої праці, як-от заробітна плата й реєстрація в органах соціального забезпечення. В Уругваї для цього сектору в структурі інспекції праці було створено спеціалізований підрозділ. У деяких країнах, наприклад у Бразилії, особлива увага приділяється викоріненню практики застосування рабської та примусової праці, а в інших окремих підходів до сфери домашньої праці ще не запроваджено.

Традиційною проблемою для інспекції праці є те, що наявних людських і фінансових ресурсів часто не вистачає для ефективного виконання необхідних функцій. Ця нестача ресурсів особливо проблематична для сектору домашньої праці, оскільки інспекції праці прагнуть спрямовувати ресурси на ті підприємства, де одним інспекційним заходом можна охопити велику кількість працівників, досягаючи у такий спосіб «кращих» результатів.

5.3 Характер і наявність трудових відносин

У багатьох країнах доступ домашніх працівників до ринку праці організується неформально, завдяки прямим контактам із відповідним домогосподарством або через «посередників», якими можуть бути родичі, сусіди, друзі чи неофіційні агенти. Договори укладаються в усній формі, особливо коли вони обговорюються безпосередньо з домогосподарством, і всі трудові відносини будуються на неформальних засадах, зокрема про працівника не повідомляють ані державні органи, ані відомство соціального забезпечення. Якщо трудові договори укладаються на основі родинних або соціальних зв'язків, сім'я зазвичай сприймає найняту нею особу як помічника, який не має реального статусу працівника.

Неформальний характер цих відносин — це одна з проблем для інспекцій праці, оскільки такі відносини породжують ситуації, в яких немає жодних свідчень використання праці особи. Неформальність зайнятості робить домашню працю «невидимою», виявити її практично неможливо.

Коли йдеться про незадекларовану працю, інспектори праці можуть стикатися з протидією обох сторін трудових відносин. Працівник може не бажати співпрацювати через побоювання втратити роботу, через вигоду отримання заробітної плати готівкою або через правові обмеження на заняття цим видом діяльності (наприклад, вік менше мінімального віку для прийняття на роботу або відсутність правового статусу в країні); роботодавець може не бажати співпрацювати через те, що йому вигідно не сплачувати внески у фонд соціального страхування, страховку тощо. Крім того, деякі працівники вирішують працювати помічниками по господарству, коли отримують допомогу по безробіттю або у зв'язку з хворобою і побоюються втратити ці переваги в разі викриття їх державними органами. Роботодавці, крім ухилення від сплати податків, часто прагнуть більшої договірної гнучкості, оскільки за браком доказів наявності договору звільнити працівника легше.

Для визначення наявності трудових відносин слід керуватися фактами, які стосуються виконання роботи, незалежно від того, чи є офіційний договір. Для цього інспекторам праці дуже корисно звертатися до правової презумпції наявності трудового договору чи ознак, за якими встановлюється характер такого договору. До інших заходів, що сприяють формалізації трудових відносин, належать розроблення типових договорів і реєстрації або декларування домашніх працівників у міністерстві праці чи іншій установі.

Конвенцією № 189 передбачено, що за можливості мають укладатися письмові трудові договори згідно з національним законодавством, нормативними актами та колективними договорами. У будь-якому разі країнам необхідно вживати заходів для забезпечення того, щоб домашні працівники були поінформовані про умови їхньої зайнятості в належний та зрозумілий спосіб, що дає змогу провести перевірку.



Договори в письмовій формі й типові договори

У Республіці Молдова будь-який трудовий договір має укладатися в письмовій формі та включати всі положення, необхідні за чинними загальними умовами. Роботодавець зобов'язаний зареєструвати договір у місцевому органі влади, який направляє його копію до місцевого відділення інспекції праці. У ПАР роботодавець повинен надати домашньому працівнику в письмовому вигляді умови зайнятості, які мають бути погоджені та підписані обома країнами. У Малі в разі укладання договорів на строк понад три місяці або на невизначений строк один примірник направляється до інспекції праці.

На Філіппінах трудовий договір містить інформацію про те, куди слід звертатися в разі конфлікту. У Гані інспекція праці надає типовий трудовий договір у формі контрольного переліку, в якому зазначається інформація про особи обох сторін, дату прийняття на роботу, посадові обов'язки, розмір винагороди та спосіб її виплати, пільги, тривалість робочого часу, вихідні дні, соціальне забезпечення, порядок повідомлення про розірвання договору, правила внутрішнього розпорядку, порядок розгляду скарг, плату за понаднормову роботу й обов'язки працівника.

Для того, щоб допомагати роботодавцям і домашнім працівникам краще формулювати умови зайнятості, особливо щоб надавати працівникам докази, які вони зможуть використати в разі зловживань, інспекції праці повинні надавати зразки трудових договорів, платіжних відомостей і журналів обліку робочого часу. Інспектори праці мають уміти визначати характер трудових відносин.

5.4 Відсутність інформації та реєстраційних записів

Інспектори праці стикаються і з такими проблемами, як відсутність інформації про кількість домашніх працівників і про місця, де вони можуть перебувати під час роботи, особливо якщо вони працюють неформально. Майже в усіх країнах немає офіційних журналів обліку домашніх працівників і домогосподарств, у яких вони зайняті.

З цієї причини розроблення стратегій розв'язання проблем у цьому секторі гальмується, адже немає показників, на основі яких можна було б обирати варіанти дій та аналізувати ризики недодержання законодавства. Планування інспекційної діяльності залежить від неточної інформації, що призводить до неефективності та поганих результатів. Оскільки електронні бази даних і архіви відсутні, перехресне звіряння з іншими державними організаціями практично неможливе, у багатьох регіонах і країнах подається дуже мало скарг, а інспекційні відвідування домогосподарств обмежуються жорсткими умовами, інспекції праці орієнтують свою діяльність на інші пріоритетні напрями, де вони можуть краще продемонструвати результати.

У цьому секторі, як і в інших секторах, корисним для визначення цілей та збирання доказів недодержання законодавства може бути зіставлення інформації. Доступ до баз даних і порталів різних установ може дати змогу інспекторам провести аналіз ризиків, наявних на робочому місці, і таким способом організувати більш цілеспрямовані відвідування. Такий доступ може також допомогти зібрати докази порушень законодавства. Інспектори праці в Бельгії, наприклад, мають доступ до вичерпного набору даних, включно з інформацією про громадянство працівника, його імміграційний статус і реєстрацію в органах соціального забезпечення і податковій службі.

Для нарощування ресурсів та інформованості стосовно домашніх працівників для цілей інспекційної діяльності можуть здійснюватися різні заходи, зокрема:

- ▶ установлення законодавчої вимоги про те, що договори, які укладаються з домашніми працівниками, мають санкціонуватися органами державної влади;
- ▶ створення офіційних реєстрів домашніх працівників і домогосподарств, які їх наймають;
- ▶ заохочувати наймання через агентства зайнятості;
- ▶ створення системи ліцензування або сертифікації домашніх працівників;
- ▶ запровадження фінансових стимулів для наймання домашніх працівників для заохочення формалізації трудових відносин;

- ▶ зменшення адміністративного тягаря для роботодавців домашніх працівників, наприклад спрощення процедури реєстрації в органах соціального забезпечення або стимулювання сплати внесків;
- ▶ організація кампаній для збільшення кількості скарг працівників;
- ▶ створення різних каналів для подання скарг в анонімному порядку;
- ▶ покладення на роботодавців обов'язку вести документацію та повідомляти інспекцію праці про умови зайнятості;
- ▶ співпраця з іншими державними установами для планування дій та обміну інформацією (соціальне забезпечення, міграція, податки тощо);
- ▶ співпраця із соціальними партнерами для набуття кращих знань про проблеми, з якими стикаються домашні працівники та їхні роботодавці;
- ▶ налагодження зв'язків з усіма зацікавленими сторонами, які мають відомості про умови праці домашніх працівників, як-от НУО, релігійні та місцеві організації.



Реєстраційні журнали та інша документація

На Філіппінах роботодавці повинні реєструвати своїх працівників у барангаї (органі місцевої влади). Крім того, вони зобов'язані впродовж трьох років зберігати примірники платіжних відомостей. У тих випадках, коли працевлаштуванню сприяє приватне агентство зайнятості, це агентство зберігає примірники всіх трудових договорів домашніх працівників, які повинні подаватися для перевірки до Департаменту праці й зайнятості (DOLE).

У деяких країнах (наприклад, у ПАР, Франції, Португалії та Зімбабве) роботодавці зобов'язані надавати працівникам платіжні відомості, в яких зазначаються ставка заробітної плати, загальна кількість відпрацьованих годин, усі премії та надбавки, відповідний період, вартість допомог, виплачуваних у натуральній формі, чиста заробітна плата і всі відрахування з неї. В інших країнах, як-от Йорданія, законодавство вимагає, щоб роботодавці домашніх працівників зберігали документи, які підтверджують щомісячні виплати. Це надає інспекторам праці інструменти, необхідні для розгляду окремих випадків зловживань.

У Фінляндії роботодавець зобов'язаний складати графік роботи й вести журнал обліку всіх екстрених і понаднормових робіт, який має надаватися органу безпеки та здоров'я на роботі. Роботодавець на вимогу мусить також надавати працівнику або його представнику виписки із цієї документації. У графіку роботи мають зазначатися час її початку й закінчення, розклад перерв і період щоденного відпочинку.

5.5 Доступ до робочих місць

Як і в усіх аспектах трудових відносин, а також у встановленні істотних прав і засобів захисту, правова база для забезпечення гідної праці домашніх працівників повинна передбачати заходи із забезпечення її додержання.

Передбачено цілу низку можливих заходів, спрямованих на забезпечення додержання чинних норм, зокрема на виконання передбачених ними обов'язків. Серед них:

- ▶ поширення інформації;
- ▶ роз'яснювальна робота;
- ▶ надання допомоги домашнім працівникам та їхнім роботодавцям, організаціям працівників і роботодавців, агентствам зайнятості та іншим зацікавленим сторонам.

Механізми забезпечення додержання законодавства не обмежуються сферою інспекції праці. Конвенція № 189 стосується також доступу домашніх працівників до:

- ▶ судів і трибуналів;
- ▶ інших механізмів урегулювання спорів (посередництва та примирення);
- ▶ процедур подання і розгляду скарг, якими передбачено відповідні санкції.

Що стосується інспекції праці, робочі місця слід інспектувати так часто й так ретельно, наскільки це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень. Проте, коли йдеться про домашню працю, у цьому секторі інспектори праці стикаються зі значними труднощами, адже робочі місця є одночасно й приватними домогосподарствами. У більшості країн для доступу інспекторів праці до домогосподарства закон вимагає наявності згоди домовласника або попереднього рішення суду, що обумовлено положеннями про захист права на недоторканність приватного життя, яке в більшості випадків гарантується конституцією.

Отже, дотримання принципу недоторканності житла ускладнює здійснення контролю за реальним станом робочих місць домашніх працівників. Це право на недоторканність приватного життя має переважну силу в усіх юрисдикціях і може бути скасовано тільки спеціальним дозволом суду.

Проте ефективне спостереження за додержанням трудового законодавства не обов'язково вимагає відвідування робочого місця. Інакше кажучи, особливі труднощі, пов'язані з відвідуванням приватних осель, не унеможливають правозастосовну діяльність.

Зокрема, можна скористатися нижченаведеними методиками, які іноді можуть застосовуватися в поєднанні одна з одною.

- ▶ Спроба отримати згоду домовласника на відвідування домогосподарства. Цей варіант може бути особливо ефективним, якщо інспекційне відвідування здійснюється не для правозастосовних заходів, але він вимагає, щоб інспектори праці мали високий рівень навичок міжособистісного спілкування.
- ▶ Максимальне використання документальних свідчень, зводячи у такий спосіб до мінімуму необхідність відвідування робочого місця. Це, наприклад:
 - вимога до роботодавця повідомляти про наймання працівників до міністерства праці чи інших установ;
 - вимога до роботодавця зберігати документацію, як-от трудові договори, графіки роботи, платіжні відомості, звіти за результатами оцінювання ризиків, і, можливо, направляти її до інспекції праці;
 - виклик роботодавця на співбесіду або зустріч з інспектором праці для того, щоб роботодавець міг надати документальні свідчення додержання ним законодавства;
 - проведення співбесід із працівниками для зіставлення їхньої версії подій із документами, наданими роботодавцем.
- ▶ Зміцнення механізмів співпраці із судовими органами. Наприклад:
 - використання принципу правової презумпції за наявності ознак порушення законодавства;
 - порушення термінового судового провадження для отримання санкції на доступ до домогосподарства;
 - використання спільних електронних платформ для прискорення спілкування між інспекціями праці та судами.
- ▶ Організація рейдів в окремих районах, щоб виявити зловживання «навання». Цей метод вимагає значних ресурсів, а результати не гарантуються з огляду на обмеження, наявні для інспекційних відвідувань. З усім тим, цей метод може бути корисним для отримання інформації про можливе недодержання законодавства й набуття повніших знань про цей сектор, на основі яких можна готувати альтернативні заходи. Заразом, цей метод може слугувати початком для охоплення домашніх працівників та їхніх роботодавців, для зміцнення довіри до інспекції праці й навіть для того, щоб сильніше продемонструвати присутність правозастосовних органів у цьому секторі, забезпечуючи цим стримувальний ефект.
- ▶ Здійснення попередніх відвідувань домогосподарств, які планують наймати домашніх працівників, щоб забезпечити дотримання мінімальних норм безпеки та здоров'я на роботі та прийнятних умов праці як передумови наймання. Такий альтернативний підхід використовується в деяких країнах із великою кількістю домашніх працівників-мігрантів як умова видавання дозволу на наймання іноземного працівника.

- ▶ Ще один можливий варіант дій — узяти на себе ініціативу та повідомити суддів про важливість питання, що розглядається (гідні умови праці домашніх працівників). Такі інформаційні заходи можуть допомогти суддям і судам краще зрозуміти, чому в певних випадках є підстави для скасування священного права на недоторканність приватного житла.
- ▶ Така інформаційно-роз'яснювальна робота може проводитися у формі спільних семінарів за участю інспекції праці та судів, на яких підкреслюється важливість цього питання і висвітлюються наслідки відсутності дієвих правозастосовних заходів. Такі семінари також надають судовим органам, прокуратурі та інспекції праці можливість:
 - обмінятися інформацією;
 - з'ясувати, що, можливо, пішло не так (до того, як справа дійшла до суду), щоб уникнути надмірно м'яких судових рішень;
 - створити механізм полегшення доступу інспекторів праці до приватних осель.

Безперечно, необхідними елементами дієвих заходів інспекції праці є **співпраця з профспілками та ефективний соціальний діалог**.



Доступ до робочого місця

а) У **Південно-Африканській Республіці** служби інспекції праці відповідають за контроль виконання Галузевого рішення № 7. Згідно з розділом 65(2) Закону про основні умови зайнятості, інспектори праці мають право входити до приватного житла за наявності дозволу Суду з трудових питань. Хоча можливість звернення за таким дозволом використовується нечасто, інспектори праці проводять кампанії, спрямовані на сектор домашньої праці, з 2005 року. У встановлений строк інспекція праці завчасно звертається до домогосподарств у певних визначених районах і пропонує їм прийняти інспекторів праці. Залежно від масштабу такої кампанії, щоразу відвідуються кілька сотень домогосподарств.

Анкети для працівників, використовувані інспекторами, містять 20 запитань щодо умов праці й соціального забезпечення.

б) Закон **Уругваю** № 18.065, стаття 13, вимагає від органів із питань праці забезпечувати застосування його положень і передбачає проведення інспекційних перевірок у приватному житлі, якщо є припущення щодо «ймовірного недодержання» норм трудового законодавства:

Інспектування і порушення у сфері праці — Міністерство праці та соціального забезпечення, діючи через Генеральну інспекцію з питань праці та соціального забезпечення, може здійснювати інспекційні перевірки в приватному житлі у випадках імовірного недодержання нормативних актів із питань праці, за умови отримання наказу, виданого судом першої інстанції з трудових питань, у розпорядженні якого наявні всі відповідні факти; свідчення щодо вжитих заходів повинні бути надані компетентному суду протягом 48 годин.

Унікальною особливістю Уругваю є те, що інспекція праці створила спеціальний підрозділ, який відповідає за:

- ▶ контроль за додержанням положень щодо домашньої праці;
- ▶ координацію роботи із судами з трудових питань та іншими владними структурами щодо захисту домашніх працівників;
- ▶ забезпечення прискореної процедури отримання дозволу суду на доступ до ймовірного робочого місця/приватного житла.

в) В **Ірландії** інспекція праці видає листи-призначення, які вимагають надання доступу для інспектування приватних приміщень. У цих листах повідомляється про право відмовити в дозволі, але пропонуються також альтернативні місця зустрічі за межами приватного домогосподарства у випадку відмови (як-от готелі, адвокатські контори, приміщення Комісії з трудових відносин).

Цей підхід виявився успішним у забезпеченні доступу до приватних приміщень (частка позитивних відповідей на запити про доступ — орієнтовно від 70 до 80 відсотків), а також в інформуванні роботодавців і працівників про вимоги трудового законодавства щодо роботи в приватних приміщеннях.

г) З питання забезпечення додержання і застосування законодавства на рівні **Європейського Союзу** Європейський Парламент у своїй резолюції від 28 квітня про жінок, зайнятих у секторі домашньої праці та догляду:

- ▶ *24. Закликає держави-члени створити, відповідно до статті 17 Конвенції МОП № 189, ефективні й доступні механізми та засоби розгляду скарг у цілях забезпечення додержання національних законодавчих і нормативних актів для захисту домашніх працівників; закликає також держави-члени розробити й застосовувати заходи для здійснення інспекції праці, забезпечення додержання норм і застосування штрафних санкцій із належним урахуванням специфіки домашньої праці, відповідно до національних законодавчих і нормативних актів; просить, щоб такі заходи, якщо вони відповідають національним законодавчим і нормативним актам, передбачали умови, за яких **може бути надано право доступу до приміщень домогосподарства з належним дотриманням недоторканості приватного життя**; просить держави-члени розглянути, згідно з національними нормативними актами, механізми ефективного реагування на зловживання, **як-от інспекційні перевірки приватного житла у випадках наявності підстав для підозри в зловживанні.***

25. Висловлює **занепокоєння через відсутність інспекційних перевірок для нагляду й контролю за найманням жінок у ролі домашніх працівниць і працівниць із догляду** компаніями або кадровими агентствами, і ще раз наголошує на необхідності збільшення кількості державних інспекторів та інспекційних перевірок для забезпечення додержання законодавства.

5.6 Спілкування з домашніми працівниками-мігрантами

Багато домашніх працівників — мігранти, частина з яких особливо вразлива до зловживань і експлуатації через свій неврегульований статус у плані імміграційного законодавства. Робота з ними вимагає цілеспрямованого підходу з боку інспекторів праці та співпраці з організаціями, які спеціалізуються на захисті мігрантів та наданні їм допомоги і які в багатьох країнах ще слабкі. Необхідно також, щоб інспектори праці могли вибудовувати довірчі стосунки з такими працівниками та застосовувати соціальні навички, приділяючи особливу увагу принципам мультикультуралізму. Навіть коли домашні працівники знають свої права й можливі засоби правового захисту, вони часто не наважуються подавати скарги через можливі негативні наслідки для відносин із роботодавцем і побоювань помсти.



Мігранти-жертви примусової праці

Якщо виявлено випадки примусової праці, інспектори праці, діючи в межах, передбачених Конвенцією № 81, повинні керуватися опублікованими Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини принципами та настановами з питань прав людини та торгівлі людьми, згідно з якими жертв необхідно повною мірою інформувати про можливості співпраці з владою, поважати недоторканність їхнього приватного життя і надавати їм інформацію про можливу компенсацію, наприклад, за невиврачену заробітну плату, та про інші права, а також про способи здійснення цих прав. Ці принципи реалізуються в таких країнах, як США і Португалія, де іммігранти, які стали жертвою торгівлі людьми, мають право на отримання візи, якщо вони співпрацюють з правоохоронними органами та допомагають їм у проведенні розслідувань і судовому переслідуванні винних. В обох країнах жертви торгівлі людьми, які отримали візи, можуть на цій підставі отримати також дозвіл на працевлаштування.

Уже багато років трудова міграція становить особливу проблему для інспекторів праці, тому що функції інспекцій праці, поліції та імміграційних органів не завжди чітко визначені. Дійсно, коли інспектори праці мають справу з домашніми працівниками, які незаконно в'їхали в країну чи мешкають у ній, їм постійно доводиться робити вибір між своєю місією захищати працівників у контексті їхньої зайнятості та своїм

обов'язком як державних службовців повідомляти про подібні випадки імміграційні органи, внаслідок чого відповідні працівники можуть бути депортовані з країни. Вкрай важливо пам'ятати, що роль інспекції праці — захищати права працівника, а не забезпечувати дотримання імміграційного законодавства.

Налагодження плідних контактів із домашніми працівниками-мігрантами утруднено і з багатьох інших причин. Такі працівники зазвичай не подають скарги, тому випадки зловживань залишаються нерозкритими. Праця деяких із них не задекларована, і вони фактично сховані від сторонніх очей, тому інспектори праці не знають, хто вони, де працюють і в яких умовах.

Інспекторам праці необхідно вміти спілкуватися з працівниками-мігрантами їхньою рідною мовою. Важливо також, щоб інспектори знали про міжкультурні відмінності й про те, як їх урахувати. Цієї мети можна досягти такими заходами:

- ▶ призначення інспекторів, які володіють необхідними іноземними мовами;
- ▶ наймання перекладачів для супроводу інспекторів праці у випадках, коли необхідно встановити контакт із домашніми працівниками-мігрантами;
- ▶ використання кол-центрів або засобів онлайн-перекладу.

Превентивні заходи для захисту прав домашніх працівників-мігрантів можуть включати:

- ▶ забезпечення охоплення діяльністю інспекції праці всіх етапів міграційного процесу, з наданням домашнім працівникам-мігрантам інформації про їхні трудові права й обов'язки перед від'їздом, під час перебування та після повернення на батьківщину;
- ▶ підписання протоколів між країнами призначення і країнами походження, наприклад, про обмін інформацією та передачу справ у випадках, коли домашні працівники-мігранти потребують допомоги для відновлення своїх прав або для повернення до країни походження;
- ▶ використання гарячих ліній для надання інформації про трудові права й механізми подання скарг, які працюють як у робочий, так і в неробочий час;
- ▶ налагодження попередніх контактів із роботодавцями, які наймають домашніх працівників-мігрантів, та інформування цих роботодавців про чинне законодавство;
- ▶ організація навчальних курсів для роботодавців домашніх працівників-мігрантів для ознайомлення їх із чинною нормативною базою з питань праці та їхніми обов'язками як роботодавців;
- ▶ проведення співбесід із роботодавцями домашніх працівників перед найманням останніх для консультування роботодавців щодо якнайкращих способів дотримання трудового законодавства та уникнення ризику його порушення.

5.7 Небажання подавати скарги

У більшості країн кількість скарг, поданих домашніми працівниками до служб інспекції праці, дуже мала. Це пояснюється різними причинами, як-от:

- ▶ непоінформованість працівників про свої трудові права;
- ▶ нерозуміння того, як на практиці працюють системи чи процедури, спрямовані на захист їхніх прав;
- ▶ недовіра до органів державної влади;
- ▶ побоювання через можливі негативні наслідки для стосунків із роботодавцем або можливої помсти;
- ▶ проблеми культурного характеру у випадку з працівниками-мігрантами.

► 6. Сприяння дотриманню законодавства й запобігання його порушенням

Забезпечення дотримання законодавства — це не тільки застосування інспекторами праці санкцій у разі порушень. Ця робота включає цілу низку різноманітних заходів, які забезпечують повагу до чинних норм, зокрема поширення інформації, проведення роз'яснювальної роботи, надання допомоги домашнім працівникам та їхнім роботодавцям, організаціям працівників і роботодавців, агентствам зайнятості та іншим зацікавленим сторонам.

6.1 Інформування домашніх працівників і роботодавців про трудове законодавство

У більшості країн однією з основних причин недотримання законодавства є необізнаність щодо передбачених законом обов'язків і прав, оскільки як домашні працівники, так і їхні роботодавці можуть просто нічого не знати про їхні права й обов'язки. Міністерства праці та інспекції праці повинні працювати над тим, щоб правові норми стали для працівників і роботодавців більш доступними та зрозумілими. Для цього можна використовувати різні канали: друковані засоби масової інформації, вебсайти, радіо, телебачення тощо.

Корисними для подолання серйозного інформаційного дефіциту, наявного в більшості країн, можуть бути інформаційно-роз'яснювальні кампанії, гарячі лінії та кол-центри, що надають інформацію про передбачені законом права й обов'язки роботодавців і працівників. Якщо ці заходи застосовуються в секторі домашньої праці, необхідно враховувати такі фактори, як рівень грамотності, мовні бар'єри, довіра до державних служб і доступність засобів масової інформації.

Незалежно від того, як працівники отримують роботу, інспекції праці повинні бути залучені до надання ним інформації ще до вступу в трудові відносини. Перед початком роботи домашні працівники мають бути проінформовані в доступній формі про законодавство, застосовне до їхньої конкретної ситуації. Крім того, інспектори праці можуть порадити, які запитання шукачам роботи слід поставити своєму майбутньому роботодавцю, щоб отримати вірне уявлення про умови праці.



Інформування працівників про їхні права

Ефективними засобами інформування можуть бути кол-центри, подібні до створених в Австрії, Ірландії та Йорданії. У Бразилії для передачі в неформальний та дружній спосіб інформації про права людини використовуються «мільні опери», і цей підхід можна застосувати й для домашньої праці. У багатьох країнах реалізуються також інші ініціативи з підвищення рівня обізнаності щодо прав домашніх працівників. В Уругваї була організована кампанія з надання інформації про зміст нового закону, і відразу після набрання ним чинності національна інспекція праці відвідала робочі місця для інформування неформальних домашніх працівників та врегулювання їхнього статусу. У 2013 році в Коста-Риці служби з питань інспекції та трудових відносин Міністерства праці та соціального забезпечення організували «Ярмарок із просування трудових прав домашніх працівників», на якому надали сотням домашніх працівників інформацію та рекомендації щодо їхніх прав на повноцінний щотижневий вихідний день, на тривалість робочого дня не більше восьми годин і на 15-денну щорічну відпустку. На Філіппінах був запроваджений спеціальний День домашнього працівника (Arawngmgka Kasambahay). Згідно із законом, на ярмарках вакансій Міністерство праці повинно забезпечувати можливість реєстрації домашніх працівників за принципом «єдиного вікна».

В Аргентині Міністерство праці зобов'язано надавати домашнім працівникам примірники всіх відповідних законів, чинних на момент їхнього працевлаштування. У Йорданії Міністерство праці забезпечує для домашніх працівників та їхніх роботодавців інструктаж і навчання

У штаті Нью-Йорк (США) згідно з Біллем про права домашніх працівників Уповноважений із питань праці зобов'язаний повідомляти губернатора, сенат і законодавчі збори про заходи з поширення доступних інформаційно-просвітницьких матеріалів із законодавства, яке регулює домашню працю.

6.2 Інші запобіжні заходи

Як ми бачили, через специфіку сектору домашньої праці необхідно, щоб профілактична робота велася не тільки на робочих місцях. Нижче наведено деякі запобіжні заходи, покликані усунути деякі з розглянутих вище проблем:

- ▶ інформування і просвіта роботодавців, працівників і представників громадянського суспільства щодо економічного значення домашньої праці, як і будь-якого іншого сектору, та необхідності поважати права домашніх працівників на рівні з правами працівників інших секторів;
- ▶ широке інформування про права й обов'язки;

- ▶ активізація співпраці із соціальними партнерами;
- ▶ створення інформаційно-консультаційних служб, які надають правову й технічну інформацію й покликані допомагати роботодавцям виконувати свої правові обов'язки;
- ▶ застосування різних стимулів для заохочування роботодавців до покращення дотримання законодавства щодо домашніх працівників;
- ▶ поширення передової практики;
- ▶ розроблення програм і організація кампаній для просування позитивного ставлення до належних умов праці в секторі домашньої праці та культури дотримання законів;
- ▶ у межах боротьби з дитячою працею в секторі домашньої праці — поширення серед сімей та громадськості інформації про те, що домашня праця в довгостроковій перспективі може бути шкідливою для дітей, не даючи їм вибратися з бідності;
- ▶ у межах боротьби з примусовою працею — поширення інформації в країнах походження домашніх працівників-мігрантів.



Сприяння дотриманню законодавства

Інспекції праці багатьох країн накопичили спільний досвід організації інформаційно-роз'яснювальних кампаній для осіб, які належать до сфери їхньої компетенції. Інформація надається на запит під час інспекційних відвідувань, телефоном, електронною поштою або опосередковано через вебсайти. У багатьох країнах, наприклад у Франції, Іспанії, Литві, Румунії, Індії та В'єтнамі, організуються інформаційні тижні. У деяких країнах, зокрема в Болгарії, Кубі, Марокко, Португалії та Україні, для інформування громадськості проводяться також спеціальні дні безпеки та здоров'я на роботі або боротьби з дитячою працею. Інші країни використовують для цього засоби масової інформації — це Китай, Куба, Сальвадор, Маврикій, Португалія та Румунія.

6.3 Санкції

У більшості країн санкції, застосовувані інспекцією праці, складаються з адміністративних або судових штрафів, позбавлення волі або з того та іншого разом. Крім того, у разі виявлення серйозної безпосередньої загрози здоров'ю або безпеці працівників, небезпечної дитячої праці та, у деяких країнах (наприклад, в Італії), незадекларованої праці інспектори праці можуть вносити приписи про усунення недоліків або про припинення роботи.

У секторі домашньої праці дедалі ширше застосовуються також інші санкції, наприклад:

- ▶ посоромлення (оприлюднення інформації про прізвища порушників та вчинені ними правопорушення в газетах або на вебсайтах установ);
- ▶ позбавлення права оформляти візи для працівників-мігрантів;
- ▶ блокування банківських рахунків;
- ▶ анулювання дозволів і призупинення або скасування чинних ліцензій (у випадку приватних агентств зайнятості).

У таких питаннях, як визначення характеру договорів, дискримінація та домагання, у багатьох країнах виявилися успішними законодавчі заходи, наприклад перенесення тягаря доказування. Правова презумпція щодо мінімального періоду зайнятості допомагає інспекторам праці розв'язувати проблему незадекларованої праці, заднім числом стягувати внески до фонду соціального страхування та відновлювати права працівників. Підвищувати ефективність законодавства можуть також системи спільної чи індивідуальної відповідальності. На Філіппінах, наприклад, спільну та індивідуальну відповідальність за всі належні домашньому працівнику виплати заробітної плати та пов'язаних із нею допомог несуть разом із роботодавцем також приватні агентства зайнятості.

Ще один варіант — заміна штрафів обов'язковим навчанням, що зараз передбачено у Гватемалі та Домініканській Республіці для роботодавців із низьким рівнем доходу, які допустили порушення. Така заміна може застосовуватися до всього сектору, надаючи подвійну перевагу: вона стримує потенційних правопорушників і забезпечує навчання тих роботодавців домашніх працівників, які не виконують закони.

Незалежно від характеру санкцій, вони повинні бути адекватними в плані суворості та передбачати можливість об'єктивного застосування в розумні строки з тим, щоб через довгі процедури їхній стримувальний та каральний ефект не зник.

► 7. Робота з іншими суб'єктами

Інспекція праці сама собою не може покращити умови праці домашніх працівників, але вона може зробити дуже цінний внесок у цю справу. Вкрай важливо налагодити хороші робочі відносини з організаціями роботодавців і працівників та з іншими громадськими групами, які можуть допомогти інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків. Така співпраця створює атмосферу, в якій інспекцію праці сприймають не лише як таку, що повідомляє про порушення, а і як таку, що працює спільно з усіма зацікавленими сторонами задля покращення умов праці.

Державні відомства й установи. Для того, щоб працювати ефективно, інспекціям праці необхідно співпрацювати з іншими державними відомствами, які виконують функції, більш-менш схожі на функції інспекції. Це особливо важливо в секторі домашньої праці через «невидимість» багатьох працівників.

Серед вищезгаданих установ, зокрема, органи соціального забезпечення, імміграційні служби, органи реєстрації актів цивільного стану, поліція тощо. Приклади співпраці:

- залучення кримінальної поліції до розслідування найгірших випадків порушення прав людини, як-от примусова праця;
- обмін інформацією з іншими службами, наприклад з органами соціального забезпечення та імміграційними службами;
- співпраця з міністерством закордонних справ для запобігання зловживанням щодо домашніх працівників-мігрантів шляхом поширення інформації в країнах походження; аналогічна співпраця з персоналом посольств, консульств і міжнародних організацій, особливо з органами влади країн, що відправляють;
- організація спільних заходів з іншими відомствами;
- об'єднання різних баз даних для виявлення порушень на всіх рівнях (соціальне забезпечення, податки й законодавство про працю, включно з безпекою та здоров'ям на роботі).



Співпраця між установами

У Франції інспектори праці та співробітники прокуратури за підтримки поліції проводять спільні відвідування для боротьби з незадекларованою працею та виявлення випадків примусової праці з негайним затриманням кримінальних правопорушників. Доступ до приватних домогосподарств у цих випадках спрощується, тому що до справи підключається суддя.

У Болівії інспекція праці отримує інформацію про фактичні обставини справ, розслідуваних іншими установами, такими як Бригада із захисту жінок і сім'ї, поліція та державна прокуратура, з тим, щоб під час слідства або судового розгляду забезпечувалася виплата заробітної плати й соціальних допомог.

На Філіппінах законодавство, що стосується захисту домашніх працівників, передбачає, що будь-який домашній працівник, який зазнає зловживань або експлуатації, негайно вилучається з такої ситуації співробітником муніципальної або міської служби соціального забезпечення чи соціальним працівником Департаменту соціального забезпечення і розвитку за погодженням із посадовцями районних органів влади.

У Бельгії є складна система баз даних колективного користування. Так званий «Перехресний банк даних соціального забезпечення», яким керує федеральна служба BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), надає інспекціям праці точну інформацію, необхідну для планування діяльності та розслідування порушень.

Судова влада. Співпраця із судовими органами становить особливий інтерес, тому що в більшості країн для отримання доступу до приватного домогосподарства потрібен дозвіл суду.

Приклади співпраці:

- ▶ безпосереднє залучення суддів до розслідування найгірших випадків порушення прав людини;
- ▶ прискорена процедура отримання дозволу на доступ до домогосподарства;
- ▶ прискорене судове провадження;
- ▶ інформування судів після інспекційних відвідувань.



Співпраця із судовою владою

В Іспанії Закон № 36 від 10 жовтня 2011 р., який регулює юрисдикцію трудових судів, передбачає, що Генеральна інспекція праці та соціального забезпечення може запросити санкцію суду на перевірку житлових приміщень, якщо їхній власник заперечує проти перевірки або якщо є ризик такого заперечування, за умови, що перевірка стосується питань, які згодом можуть бути передані до суду, або санкцію на проведення інших інспекційних перевірок чи заходів контролю, пов'язаних із порушенням основних прав або свобод.

В Уругваї Закон № 18.065 говорить, що перевірка житла може проводитися в разі презумпції недодержання законодавства про працю чи соціальне забезпечення. Ордер для проведення такої перевірки має бути виданий судом першої інстанції. Упродовж 48 годин після проведеної перевірки до суду має бути направлений відповідний звіт.

Соціальні партнери. У деяких країнах співпраця між організаціями роботодавців і профспілками в секторі домашньої праці зазвичай менш активне, ніж в інших секторах, — у багатьох випадках тому, що домашні працівники, їхні роботодавці або обидві сторони не мають власних організацій. Співпраця на рівні робочого місця також проблематична, оскільки профспілкові активісти не мають доступу до домогосподарств, отже, практично не мають відомостей про умови праці працівників. Організації роботодавців і працівників могли б надавати необхідне сприяння інспекціям праці шляхом спільного відстоювання своїх позицій та обміну інформацією з особливо важливих питань, пов'язаних із порушеннями норм трудового законодавства, які регулюють домашню працю.

Приклади співпраці:

- ▶ тристоронні консультації з питань домашньої праці для виявлення проблем і визначення способів забезпечення дотримання законодавства в цьому секторі. Профспілки можуть, наприклад, приймати від домашніх працівників скарги й направляти їх до компетентних органів. Організації роботодавців можуть допомагати інспекціям праці підвищувати рівень поінформованості про передбачені законом обов'язки членів цих організацій;
- ▶ підвищення рівня знань соціальних партнерів про характеристики домашніх працівників і сектору домашньої праці для стимулювання подальших дій із їхнього боку;
- ▶ організація спільних семінарів для визначення основних ризиків недодержання законодавства;
- ▶ проведення спільних адвокаційних кампаній.



Співпраця із судовою владою

У Болівії Національна федерація домашніх працівників (FENATRAHO) провела інформаційно-роз'яснювальну кампанію, у межах якої по радіо трансливалися сюжети кількома мовами, щоб забезпечити широке географічне охоплення. Профспілки та уряд спільно провели серію «недільних ярмарків» домашньої праці.

На Філіппінах Асоціація помічників по дому (SUMAPI) створила мережу з груп у парках, школах і церквах, а також у перевалочних пунктах торговців людьми для попередження людей про небезпеку торгівлі людьми. Асоціація залучає домашніх працівників до участі в щорічному святковому заході, який проводиться в громадських парках, й організовує для них відвідування реєстраційних бюро системи соціального забезпечення, консультаційних центрів та інших державних відомств.

У Танзанії Профспілка працівників заповідників, готелів, домашніх працівників і працівників суміжних професій (CHODAWU) мобілізувала свої структури, а також інші профспілки для організації нагляду за найманням домашніх працівників і налагодила співпрацю з кадровими агентствами, які погодилися діяти в межах закону. Крім того, Міжнародна мережа домашніх працівників та Профспілка працівників заповідників, готелів, домашніх працівників, працівників соціальних служб і консультаційних компаній за підтримки МОП розробили в країні систему обліку робочого часу й розрахунку винагороди.

Організації роботодавців також можуть надавати допомогу, розробляючи кодекси поведінки для підприємств. Наприклад, в Індонезії Асоціація постачальників домашніх працівників (APPSI) встановила правило не приймати на роботу дітей молодше 15 років навіть за наявності з боку клієнтів максимального попиту на дітей у віці від 13 до 16 років. У Замбії Федерація роботодавців, Конгрес профспілок, Федерація вільних профспілок, Міністерство праці й соціального забезпечення та Міністерство внутрішніх справ також розробили спеціальний кодекс поведінки для просування гідної праці в секторі домашньої праці.

Нетрадиційні партнери. Співпраця з нетрадиційними партнерами, як-от об'єднання мігрантів, громадські організації, НУО та релігійні групи може бути дуже корисним для налагодження контактів із домашніми працівниками та отримання глибшої інформації про умови їхньої праці, але досвід такої діяльності поки що незначний. У цих суб'єктів є багато точок для контактів із працівниками поза межами домогосподарств, наприклад у парках, на ринках, у магазинах, культових спорудах і школах, тому вони здатні бути корисними партнерами в наданні відомостей про зловживання та поширенні інформації.

Приклади співпраці:

- ▶ розширення знань нетрадиційних партнерів про характеристики домашніх працівників і сектору домашньої праці з тим, щоб вони могли надавати підтримку службам інспекції праці в проведенні інформаційно-роз'яснювальної роботи;
- ▶ виявлення за їхньою допомогою місць, де трудяться домашні працівники;
- ▶ виявлення за їхньою допомогою можливих випадків жорстокої експлуатації;

- ▶ проведення семінарів, на яких вони можуть допомагати виявляти конкретні тенденції та проблеми;
- ▶ залучення нетрадиційних партнерів до проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній;
- ▶ залучення нетрадиційних партнерів до фокус-груп із домашніми працівниками, на яких можна проводити співбесіди, вислухувати побоювання щодо додержання норм стосовно умов праці й, можливо, приймати від них скарги;
- ▶ залучення нетрадиційних партнерів до роботи зі зміцнення довіри домашніх працівників до органів влади, особливо до інспекції праці, з тим, щоб ці працівники не боялися подавати скарги й цим сприяли покращенню умов праці.



Співпраця з нетрадиційними партнерами

У Пномпені (Камбоджа) Організація з надання допомоги незахищеним дітям (VCAO) повідомляє до державних установ про всі випадки, де домашні працівники-діти наражаються на ризик зловживань, про які їй стає відомо під час проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи. У Танзанії група домашніх працівників-дітей WoteSawa рятує та консультує домашніх працівників-дітей, які зазнали насильства, і взаємодіє з представниками місцевої влади для забезпечення захисту цих дітей.

► 8. Необхідні соціальні навички

Як зазначалося вище, проблеми домашніх працівників різноманітні й часто взаємо-зв'язані. Саме складність цих проблем вимагає від інспекторів праці спеціальних навичок і здібностей, забезпечити які в змозі не всі установи, особливо в країнах, де політика або стратегія професійної підготовки інспекторів праці відсутня, а оцінювання навчальних потреб проводиться не так часто, як належить.

Інспекторам праці потрібні досконалі знання законів і нормативних актів, технічні знання в спеціальних галузях і вміння аналізувати робочі процеси та виявляти проблеми. Проте ці технічні навички мають доповнюватися ще одним набором так само важливих умінь, відомих як «соціальні навички».

Під час проведення заходів у секторі домашньої праці й надання роботодавцям і працівникам порад щодо найкращих способів дотримання законодавства інспекторам праці часто потрібно:

- заохочувати або переконувати домовласника дати дозвіл на огляд домогосподарства/робочого місця;
- закликати до співпраці роботодавця, який не завжди сприймає роль інспектора як корисну або не знає про його обов'язки;
- переконувати працівників бути щирими та відвертими, попри їхню вразливість;
- завойовувати довіру всіх сторін, щоб можна було надавати допомогу;
- спілкуватися з обома сторонами з рівним ступенем співчуття і розуміння.

Отже, інспектори праці, які займаються проблемами домашньої праці, мають регулярно проходити відповідну підготовку з удосконалення соціальних навичок, дуже необхідних для роботи в цьому секторі, а також із чинного законодавства і специфіки домашньої праці.

Соціальні навички — це вміння людини ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Для інспекторів праці особливо актуальні такі соціальні навички:

- навички спілкування (вербального та невербального);
- міжкультурні навички;
- емоційна чуйність;
- вміння переконувати;
- навички розв'язання проблем;
- навички ведення переговорів.

Інспектори праці мають уміти ефективно спілкуватися, вербально й невербально, під час проведення співбесід із домашніми працівниками та їхніми роботодавцями, а також переконливо висловлювати думку, яку їм потрібно донести до співрозмовника. Використовуючи ці навички для того, щоб пояснити роль інспектора праці та цілі відвідування, наприклад, вони можуть подолати небажання роботодавця впускати сторонню людину до своєї приватної оселі й порушувати її недоторканність.

► Вправи



Вправа 1

НАЗВА *Світ домашніх працівників*

МЕТА

- ✓ Ознайомити учасників із поняттям «домашні працівники» та їхніми основними характеристиками.
- ✓ Підвищити рівень обізнаності щодо неоднорідності цієї групи та складності становища домашніх працівників.

ЗАВДАННЯ ✓ Працюючи в робочих групах, учасники мають розглянути наведені нижче діаграми та обговорити подані нижче запитання.

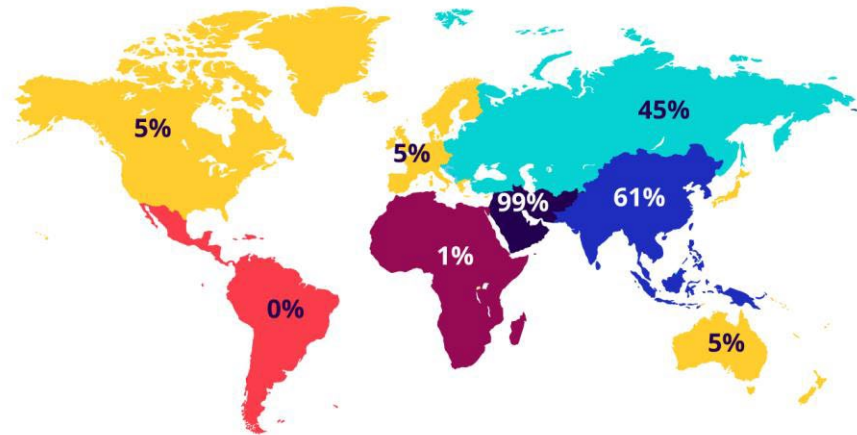
Розподіл домашніх працівників за статтю, оцінки за 2010 рік



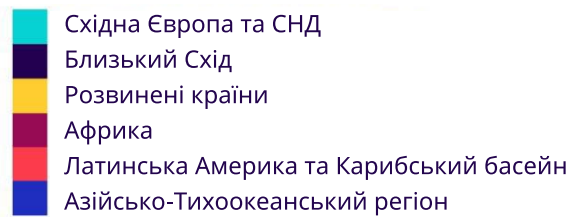
Розподіл домашніх працівників за статтю, оцінки за 2010 рік



Орієнтовна кількість домашніх працівників та відсоткова частка вилучених зі сфери дії трудового законодавства

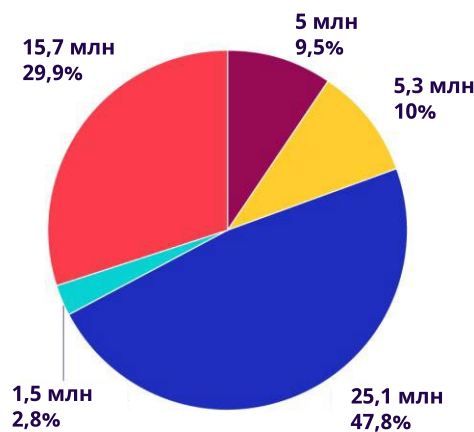


Кількість домашніх працівників



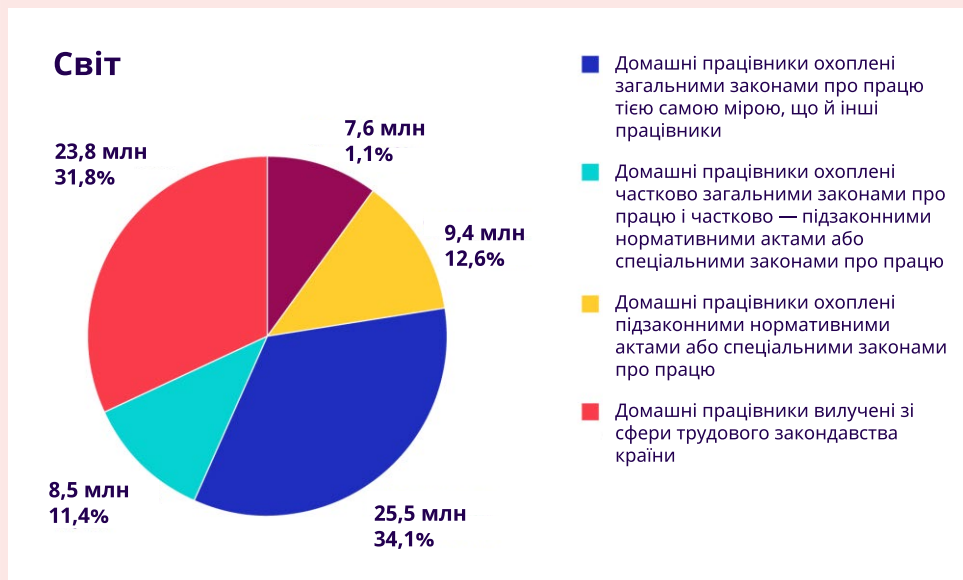
Охоплення домашніх працівників національним трудовим законодавством, весь світ, 2010 рік

Світ



- Домашні працівники охоплені загальними законами про працю тією самою мірою, що й інші працівники
- Домашні працівники охоплені частково загальними законами про працю і частково — підзаконними нормативними актами або спеціальними законами про працю
- Домашні працівники охоплені підзаконними нормативними актами або спеціальними законами про працю
- Домашні працівники вилучені зі сфери дії трудового законодавства країни
- Федеральна країна з різними нормами в різних штатах

Охоплення домашніх працівників національним трудовим законодавством, весь світ, 2020 рік



- Ви можете перерахувати основні характеристики домашніх працівників у вашій країні: стать, вік, країна походження, характер трудових відносин (наприклад, чи працюють вони на одне домогосподарство, на кілька домогосподарств, через агентство зайнятості або за неформальною домовленістю)?
 - Ви знаєте, скільки домашніх працівників зараз працює у вашій країні?
 - Чи охоплені домашні працівники трудовим законодавством вашої країни?
 - Порівняйте цифри за 2010 і 2020 роки.
- ✓ Кожна група призначає одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

ЧАС



20 хвилин на обговорення в групах.



20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.

РЕСУРСИ

Роздатковий матеріал 1



Роздатковий матеріал 1

НАЗВА
<i>Світ домашніх працівників</i>

Обговоріть у своїх робочих групах нижченаведені запитання. Не забудьте призначити одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

- ✓ Ви можете перерахувати основні характеристики домашніх працівників у вашій країні: стать, вік, країна походження, характер трудових відносин (наприклад, чи працюють вони на одне домогосподарство, на кілька домогосподарств, через агентство зайнятості або за неформальною домовленістю)?

- ✓ Чи охоплені домашні працівники трудовим законодавством вашої країни?



Вправа 2

НАЗВА

Вилучення зі сфери компетенції інспекції праці

МЕТА

Вивчити наявні проблеми та можливості, з якими стикаються інспектори праці, — або у включенні домашніх працівників до своїх стратегічних планів, або в забезпеченні дотримання національних законів і нормативних актів щодо домашніх працівників.

ЗАВДАННЯ



Члени робочих груп обговорюють у групах нижченаведені запитання.

1. Чи уповноважені інспектори праці перевіряти стан дотримання національних законів і нормативних актів щодо домашніх працівників?
2. Чи забезпечують наразі інспектори праці дотримання національних законів і нормативних актів щодо захисту домашніх працівників?
3. Якщо так, з якими основними проблемами стикаються інспектори праці під час забезпечення дотримання?
4. Якщо ні, які головні причини того, чому домашні працівники не включені до їхніх планів роботи?
5. Чи є механізми подання й розгляду скарг та засоби забезпечення дотримання? Якщо так, які саме?



Кожна група призначає одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

ЧАС



20 хвилин на обговорення в групах.



20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 2

НАЗВА

Вилучення зі сфери компетенції інспекції праці

Обговоріть у своїх робочих групах нижченаведені запитання. Не забудьте призначити одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

1. Чи уповноважені інспектори праці перевіряти стан додержання національних законів і нормативних актів щодо домашніх працівників?
2. Чи є механізми подання й розгляду скарг та засоби забезпечення додержання? Якщо так, які саме?
3. Чи забезпечують наразі інспектори праці додержання національних законів і нормативних актів щодо захисту домашніх працівників?

Якщо так, з якими основними проблемами стикаються інспектори праці під час забезпечення додержання?

Якщо ні, які головні причини того, чому домашні працівники не включені до їхніх планів роботи?



Вправа 3

НАЗВА	<i>Інспекція праці та домашні працівники</i>	
МЕТА	✓	Підвищити рівень обізнаності щодо необхідності включення домашньої праці у сферу компетенції служб інспекції праці.
	✓	Обговорити проблеми, які виникають в умовах конкретних країн.
ЗАВДАННЯ	✓	Члени робочих груп обговорюють у групах нижченаведені запитання.
		1. Чи включає інспекція праці вашої країни домашніх працівників до своєї стратегії забезпечення дотримання законодавства?
		2. Які види інспекційних заходів плануються або могли б плануватися щорічно?
		3. Які є проблеми та можливості в процесі планування інспекційної діяльності в секторі домашньої праці?
	✓	На загальній сесії будуть обговорені основні наявні проблеми та можливості.
ЧАС	✓	20 хвилин на обговорення в групах.
	✓	20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії кожною групою.



Вправа 4

НАЗВА	<i>Конвенція № 189 і національне законодавство</i>	
МЕТА	✓	Викласти основні принципи, охоплені Конвенцією № 189.
	✓	Порівняти положення Конвенції із чинним місцевим законодавством.
	✓	Ознайомити інспекторів із Конвенцією № 189 і національним законодавством про домашніх працівників.
	✓	Підвищити рівень поінформованості про можливі недоліки внутрішнього законодавства.
ЗАВДАННЯ	✓	Члени робочих груп мають в індивідуальному порядку ознайомитися з наведеною нижче таблицею, яка містить основні положення Конвенції № 189. Вони мають вирішити, чи охоплені ці принципи їхнім чинним національним законодавством.
	✓	Після заповнення таблиці учасники обговорюють свої відповіді в складі груп і перевіряють їхню правильність.
	✓	На загальній сесії обговорюється поточний стан національного законодавства, яке охоплює домашніх працівників, а також знання цього законодавства учасниками.
ЧАС	✓	15 хвилин на вивчення в індивідуальному порядку й відповіді.
	✓	20 хвилин на обговорення в групах.
	✓	20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 4

НАЗВА *Конвенція № 189 і національне законодавство*

Подивіться на нижченаведену таблицю. Чи вважаєте ви, що ваше національне законодавство охоплює принципи, викладені в Конвенції МОП № 189?

Заповніть таблицю, обговоріть свої відповіді в групі та перевірте, чи правильні вони.

Положення, включені до Конвенції № 189	Так	Ні	?
Мінімальний вік для прийняття на роботу			
Право, не зазнаючи тиску й переслідувань, створювати профспілки, що представляють цю категорію працівників, або вступати до таких профспілок, які мають право вести колективні переговори			
Захист від примусової праці			
Захист від усіх видів насильства, дискримінації й домагань, зокрема сексуального характеру			
Право на рівне з іншими працівниками поводження в тому, що стосується звичайної тривалості робочого часу, плати за понаднормову роботу, щоденного й щотижневого відпочинку, оплачуваних щорічних відпусток і мінімальної заробітної плати			
Право на регулярне отримання грошової винагороди не рідше одного разу на місяць			
Виплата частини винагороди натурою тільки за взаємною згодою, за умови, що вона призначена для особистого використання працівником і що її грошова вартість є справедливою та обґрунтованою			
Право на отримання точної інформації про свої умови праці й зайнятості належним і зрозумілим способом, який дає змогу провести перевірку, бажано за допомогою письмової пропозиції про роботу чи трудового договору			
Право самостійно розпоряджатися періодами щоденного, щотижневого й щорічного відпочинку			
Право на щотижневий відпочинок тривалістю не менше ніж 24 години підряд			

Урахування як робочий час усіх періодів, упродовж яких домашні працівники не можуть розпоряджатися своїм часом на власний розсуд і залишаються в розпорядженні домогосподарства			
Право на безпечні та здорові умови праці, а також на гідні побутові умови для тих домашніх працівників, які проживають у домогосподарстві			
Право на таке саме соціальне забезпечення, що й в інших працівників			
Доступ до ефективних механізмів розгляду скарг, включно з інспекцією праці, що мають правозастосовні функції та право накладати санкції			



Вправа 5

НАЗВА	<i>Характер і наявність трудових відносин</i>	
МЕТА	✓	Вивчити різні корінні причини неформального характеру трудових відносин.
	✓	Розставити можливі та ймовірні корінні причини в порядку пріоритетності.
	✓	Визначити можливі заходи для нейтралізації кожної з імовірних корінних причин.
ЗАВДАННЯ	✓	Члени робочих груп намагаються виявити корінні причини неформального статусу трудових відносин у цьому секторі й можливі заходи зі зменшення масштабів такої неформальності.
	✓	Для цього учасникам пропонується подумати про чотири причини, які ведуть до неформальності.
	✓	Після того, як вони визначили ці чотири причини, вони мають запитати себе, чому трапляється кожна з них.
	✓	У кожному пункті «чому» вони мають знайти ще одне запитання чому. Після цього вони складають діаграму причинно-наслідкових зв'язків. Визначивши ці причини, вони мають подумати, які заходи могли б усунути ці причини та які інспекція праці або міністерство праці могли б здійснити для зменшення масштабів неформальності в цьому секторі.
	✓	На загальній сесії обговорюються корінні причини, виявлені кожною групою, і запропоновані нею заходи.
ЧАС	✓	30 хвилин на обговорення в групах.
	✓	20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 5

НАЗВА *Характер і наявність трудових відносин*

Подивіться на наведену нижче таблицю. Ми використаємо її для того, щоб виявити можливі корінні причини неформальності в секторі домашньої праці та визначити заходи, які можна здійснити для зменшення масштабів цієї неформальності.

Працюючи в групі, почніть із визначення чотирьох загальних причин неформального характеру діяльності, наприклад, «обтяжливі нормативні вимоги», і запишіть кожну загальну причину в таблицю. Далі визначте причини, які могли б пояснити або викликати кожну загальну причину, наприклад, «ускладнені процедури». Завершивши перший рівень цього ланцюжка причин, спробуйте глибше розібратися в проблемі та визначити, чому так відбувається, чому процедури є ускладненими. Можливо, це через те, що державні службовці, які розробили ці процедури, зробили це неналежним чином?

Спробуйте визначити для кожної загальної причини два «чому» першого рівня і одне «чому» другого рівня».

Визначивши всі корінні причини, спробуйте визначити заходи, за допомогою яких можна було б подолати всі ці проблеми.

ПРИЧИНА 1	ПРОДОВЖЕННЯ ЛАНЦЮЖКА ПРИЧИН		ЗАХІД
Обтяжливі	ЧОМУ 1	Ускладнені процедури	Спростити процедури
	ЧОМУ 1.1	Низька якість державних послуг	Забезпечити підготовку персоналу
	ЧОМУ 2	Суворе трудове законодавство	
	ЧОМУ 2.1		
ПРИЧИНА 2	ПРОДОВЖЕННЯ ЛАНЦЮЖКА ПРИЧИН		ЗАХІД
	ЧОМУ 1		
	ЧОМУ 1.1		

	ЧОМУ 2		
	ЧОМУ 2.1		
ПРИЧИНА 3	ПРОДОВЖЕННЯ ЛАНЦЮЖКА ПРИЧИН		ЗАХІД
	ЧОМУ 1		
	ЧОМУ 1.1		
	ЧОМУ 2		
	ЧОМУ 2.1		
ПРИЧИНА 4	ПРОДОВЖЕННЯ ЛАНЦЮЖКА ПРИЧИН		ЗАХІД
	ЧОМУ 1		
	ЧОМУ 1.1		
	ЧОМУ 2		
	ЧОМУ 2.1		



Вправа 6

НАЗВА	Документація та ведення реєстрів
МЕТА	✓ Сформувати ідеї щодо виявлення домогосподарств, у яких могли б працювати домашні працівники.
TASK	✓ Члени робочих груп обговорюють питання про те, які заходи можна здійснити для виявлення місць, у яких працюють домашні - На вашу думку, в яких ситуаціях була б корисною співпраця з іншими суб'єктами? - На вашу думку, як могли б допомогти нові технології? ✓ Кожна група призначає одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.
TIME	✓ 30 хвилин на обговорення в групах. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 6

НАЗВА

Документація та ведення реєстрів

Обговоріть у робочій групі питання про те, які заходи можна здійснити для виявлення місць, у яких працюють домашні працівники. Не забудьте призначити одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

Для того, щоб розпочати обговорення, подивіться на дві наведені нижче пропозиції.

- ✓ На вашу думку, в яких ситуаціях корисна співпраця з іншими суб'єктами?
- ✓ На вашу думку, як могли б допомогти нові технології?

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



Вправа 7

НАЗВА	Доступ до робочого місця у випадках серйозних порушень прав домашніх працівників
МЕТА	Обговорити, як законодавство має регулювати доступ інспекторів праці до домогосподарства в разі наявності свідчень серйозних порушень щодо домашніх працівників, як-от примусова праця, дитяча праця чи сексуальні домагання.
ЗАВДАННЯ	Кожному учаснику пропонується вибрати одну з чотирьох карток різного кольору. Кожна картка демонструє можливий спосіб, у який законодавство може надавати доступ до домогосподарств у разі серйозних правопорушень. КОЛІР А: право на проведення інспекційного відвідування слід надавати так само, як і в разі будь-якого іншого порушення трудового законодавства, наприклад, невивплати заробітної плати. КОЛІР Б: право на проведення інспекційного відвідування слід надавати в разі серйозних порушень, за умови надання роботодавцю попереднього повідомлення про відвідування із зазначенням точної дати, часу й цілей. КОЛІР В: доступ до домогосподарства в цьому разі має бути простішим, ніж в інших випадках, але завжди має залежати від судового рішення. Якщо після направлення запиту до суду рішення впродовж 24 годин не ухвалено, інспектору праці слід надати право увійти в домогосподарство. КОЛІР Г: за наявності очевидних ознак серйозного порушення інспектору праці слід надати право на доступ до домогосподарства, за умови, що його супроводжуватимуть співробітники поліції й що він не пізніше ніж за 24 години направить до суду звіт із результатами перевірки. Інструктор збирає картки, перераховує їх і записує результати на фліпчарті. Учасникам пропонується пояснити, чому вони вибрали той чи інший колір.
ЧАС	✓ 5 хвилин на індивідуальне ухвалення рішення. ✓ 20 хвилин на представлення й обговорення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 7

НАЗВА

Доступ до робочого місця

Обговоріть, як законодавство має регулювати доступ інспекторів праці до домогосподарства в разі наявності свідчень серйозних порушень щодо домашніх працівників, як-от примусова праця, дитяча праця чи сексуальні домагання.

1.

2.

3.

4.



Вправа 8

НАЗВА	<i>Перевірка умов праці в домогосподарстві</i>	
МЕТА	Обговорити можливі відмінності між інспекційним відвідуванням домогосподарства й відвідуванням звичайного робочого місця.	
ЗАВДАННЯ	✓	Члени робочих груп обговорюють нижченаведені запитання. 1. Як би ви проводили інспекційне відвідування домогосподарства? 2. Які методи ви б використовували? 3. Які результати ви могли б отримати шляхом пошуку найбільш серйозних проблем? Кожна група призначає одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.
ЧАС	✓	20 хвилин на обговорення в групах.
	✓	20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії для кожної групи.



Роздатковий матеріал 8

НАЗВА *Перевірка умов праці в домогосподарстві*

Обговоріть у своїй робочій групі нижченаведені запитання. Не забудьте призначити одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

- ✓ Як би ви проводили інспекційне відвідування домогосподарства?
- ✓ Які методи ви б використовували?
- ✓ Які результати ви могли б отримати шляхом пошуку найбільш серйозних проблем?



Вправа 9

НАЗВА	<i>Примусова праця й домашні працівники</i>	
МЕТА	✓	Обговорити різні ознаки, за якими можна визначити, чи експлуатуються домашні працівники в умовах примусової праці.
	✓	Показати учасникам, що для виявлення ознак недодержання законодавства можна використовувати інші методи інспектування.
ЗАВДАННЯ	✓	Члени робочих груп складають перелік ознак, за допомогою яких можна з'ясувати, чи експлуатуються домашні працівники в умовах примусової праці.
	✓	Групи записують свої ознаки на аркуші паперу з фліпчарта, після чого ці аркуші вивішуються в кімнаті.
	✓	Після того, як усі групи склали переліки, учасникам пропонується обійти кімнату й ознайомитися з переліками інших груп.
	✓	Знов зібравшись у групах, учасники обговорюють, чи не слід їм включити ще якісь ознаки до своїх переліків.
	✓	Якщо є час, учасникам пропонується визначити, які з цих ознак можна перевірити тільки шляхом відвідування робочого місця, а які можна перевірити в інші способи.
ЧАС	✓	15 хвилин на обговорення в групах.
	✓	10 хвилин на ознайомлення з висновками інших груп.
	✓	15 хвилин на обговорення в групах можливих доповнень їхніх переліків.
	✓	20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 9

НАЗВА

Примусова праця й домашні працівники

Запропонуйте перелік ознак, який допоміг би вам установити, чи експлуатується домашній працівник в умовах примусової праці.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Які з цих ознак можна перевірити тільки шляхом відвідування робочого місця, а які можна перевірити в інші способи?



Вправа 10

НАЗВА	<i>Дитяча праця в домашній праці</i>
МЕТА	✓ Обговорити, як створити необхідну фізичну і психологічну атмосферу для проведення співбесід із дітьми. ✓ Подумати про те, які запитання доцільно ставити дітям, зайнятим домашньою працею, і як саме варто їх ставити.
ЗАВДАННЯ	✓ Кожен учасник бере п'ять карток і записує на кожній запитання, яке він поставив би дитині, яка працює в домогосподарстві. Мета — налагодити довірчі стосунки й отримати достатньо свідчень для того, щоб зрозуміти, в яких умовах працює дитина й чи є ознаки експлуатації або недодержання законів і нормативних актів. ✓ Після того, як учасники записали запитання на картках, вони мають обговорити та класифікувати їх у своїх групах, а тоді побудувати діаграму, на якій буде відображено різні виявлені ними теми: домогосподарство, завдання, сім'я, ставлення до роботи, школа. ✓ На загальній сесії учасники обговорюють записані ними запитання й основні фактори, які допомогли б створити сприятливу фізичну і психологічну атмосферу під час співбесіди.
ЧАС	✓ 15 хвилин на обговорення в групах. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 10

НАЗВА
<i>Дитяча праця в домашній праці</i>

Подумайте про запитання, які б ви поставили дитині, яка працює в домогосподарстві, для того, щоб:

- ✓ налагодити довірчі стосунки;
- ✓ отримати достатньо інформації для того, щоб з'ясувати умови її праці;
- ✓ виявити свідчення експлуатації або недодержання законів та нормативних актів.

1.

2.

3.

4.

5.



Вправа 11

НАЗВА *Дискримінація домашніх працівників*

МЕТА Проаналізувати, як домашні працівники можуть піддаватися дискримінації за різними ознаками.

ЗАВДАННЯ

- ✓ Учасникам пропонується в індивідуальному порядку визначити, які з нижчезазначених ситуацій вони вважають формами дискримінації.
 - На співбесіді домашню працівницю питають, як вона зможе доглядати за своїми дітьми, якщо отримає роботу в домогосподарстві.
 - Працівницю просять не носити хустку на голові в приміщенні.
 - Працівницю звільняють після того, яка вона сказала роботодавцю, що більше не може працювати вночі, тому що вона вагітна.
 - В оголошенні сказано: «Шукаємо молоду жінку віком 18–25 років для догляду за нашими дітьми. У разі зацікавленості зв'яжіться з нами».
 - Інше оголошення: «Шукаємо досвідчену особу з місцевим громадянством для догляду за людиною похилого віку на 8 годин на день».
- ✓ Після розгляду цих питань упродовж п'яти хвилин учасники обговорять їх у своїх робочих групах.
- ✓ Різні ситуації розглядаються на загальній сесії.

ЧАС

- ✓ 10 хвилин на індивідуальну роботу.
- ✓ 15 хвилин на обговорення в групах.
- ✓ 15 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 11

НАЗВА
Дискримінація домашніх працівників

Обговоріть у своїх робочих групах, чи є такі ситуації формами дискримінації.

1. На співбесіді домашню працівницю питають, як вона зможе доглядати за своїми дітьми, якщо отримає роботу в домогосподарстві.
2. Працівницю просять не носити хустку на голові в приміщенні.
3. Працівницю звільняють після того, яка вона сказала роботодавцю, що більше не може працювати вночі, тому що вона вагітна.
4. В оголошенні сказано: «Шукаємо молоду жінку віком 18–25 років для догляду за нашими дітьми. У разі зацікавленості зв'яжіться з нами».
5. Інше оголошення: «Шукаємо досвідчену особу з місцевим громадянством для догляду за людиною похилого віку на 8 годин на день».



Вправа 12

НАЗВА	<i>Свобода об'єднання й домашні працівники</i>
- МЕТА	✓ Визнати важливе значення права на свободу об'єднання в секторі домашньої праці. ✓ Визначити заходи, що сприяють свободі об'єднання в секторі домашньої праці.
- ЗАВДАННЯ	✓ Члени робочих груп обговорюють у групах нижченаведені запитання. - Які заходи може здійснити інспекція праці для сприяння здійсненню домашніми працівниками свого права на свободу об'єднання? - Як можна сприяти посиленню зацікавленості профспілок у підтримці домашніх працівників і захисті їхніх прав? ✓ Підсумки обговорення аналізуються на загальній сесії.
- ЧАС	✓ 20 хвилин на обговорення в групах. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 12

НАЗВА

Свобода об'єднання й домашні працівники

Обговоріть у своїй робочій групі нижченаведені запитання. Не забудьте призначити одну особу для ведення нотаток про хід обговорення і представлення висновків на загальній сесії.

1. Які заходи може здійснити інспекція праці для сприяння здійсненню домашніми працівниками свого права на свободу об'єднання?
2. Як можна сприяти посиленню зацікавленості профспілок у підтримці домашніх працівників і захисті їхніх прав?



Вправа 13

НАЗВА	Безпека та здоров'я на роботі в домашній праці	
МЕТА	✓	Визначити небезпечні фактори, впливу яких домашні працівники піддаються у виконанні своїх повсякденних завдань.
	✓	Обговорити заходи, яких можна вжити в домогосподарстві для зведення наявних ризиків до мінімуму.
ЗАВДАННЯ	✓	Члени робочих груп виконують у групах нижченаведені завдання. 1. Подивіться на наведену нижче таблицю і складіть перелік послідовності завдань, які домашні працівники можуть виконувати протягом звичайного дня. Тоді визначте ризики/небезпечні фактори, впливу яких домашні працівники піддаються під час виконання цих завдань. Укажіть потенційні травми/проблеми зі здоров'ям, пов'язані з кожним небезпечним фактором. Оцініть кожний небезпечний фактор за серйозністю та ймовірністю. 2. Яких заходів міг би вжити роботодавець для усунення ризику або зведення його до мінімуму? ✓ Витратьте кілька хвилин на те, щоб обговорити найбільш серйозні та ймовірні ризики, визначені групами, а також на обмін думками щодо можливих заходів зі зведення цих ризиків до мінімуму.
ЧАС	✓	30 хвилин на обговорення в групах.
	✓	20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.

Ступінь серйозності небезпечних факторів

1. Катастрофічний ступінь — є безпосередня загроза, небезпека здатна спричинити масову загибель або захворювання людей.
2. Критичний ступінь — небезпека здатна призвести до серйозних захворювань, важких травм, пошкодження майна й обладнання.
3. Незначний ступінь — небезпека здатна призвести до захворювання, травми або пошкодження обладнання, але, ймовірно, без серйозних наслідків.

Імовірність реалізації небезпечних факторів

1. Висока ймовірність — небезпека, ймовірно, реалізується негайно або найближчим часом.
2. Достатня ймовірність — небезпека, ймовірно, реалізується із часом.
3. Низька ймовірність — небезпека може реалізуватися із часом.
4. Укraj низька ймовірність — небезпека навряд чи реалізується.

Подумайте, яких заходів міг би вжити роботодавець для усунення кожного ризику або зведення його до мінімуму.



Вправа 14

НАЗВА	<i>Інші умови праці</i>
МЕТА	✓ Визначити навички, потрібні для виконання завдань, передбачених домашньою працею. ✓ Оцінити необхідні навички, обсяг зусиль, що витрачаються на виконання завдань, та ступінь відповідальності за людей чи ресурси.
ЗАВДАННЯ	✓ Члени робочих груп обговорюють у групах нижченаведені запитання. 1. Якою повинна бути мінімальна заробітна плата домашніх працівників у вашій країні? 2. Складіть перелік завдань, які домашні працівники виконують упродовж дня. (Якщо проводився попередній захід із БЗР, перелік завдань має бути таким самим.) 3. Додайте навички, потрібні для виконання цих завдань, — як технічні, так і соціальні. Для кожного завдання оцініть обсяг зусиль і ступінь відповідальності за шкалою від 1 до 5, де 1 означає «мало», а 5 — «дуже багато». 4. Чи оцінюються належним чином ці навички, зусилля та відповідальність і чи враховуються вони в розмірі оплати праці працівників? ✓ На загальній сесії обговорюється важливість забезпечення того, щоб заробітна плата працівників перевищували вимоги законодавства й щоб вона базувалася на об'єктивних критеріях, як-от рівень навичок, обсяг зусиль, ступінь відповідальності та умови праці.
ЧАС	✓ 30 хвилин на обговорення в групах. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 14

НАЗВА *Інші умови праці*

Подивіться на наведену нижче таблицю. У першому стовпчику вкажіть перелік завдань, які домашні працівники можуть виконувати протягом звичайного дня. Потім зазначте навички, потрібні для виконання цих завдань. Не забудьте вказати як технічні, так і соціальні навички. Оцініть обсяг зусиль і ступінь відповідальності за шкалою від 1 до 5, де 1 означає «мало», а 5 — «дуже багато».

Чи знаєте ви, яка мінімальна заробітна плата домашніх працівників у вашій країні?
Чи вважаєте ви, що ці навички, зусилля та відповідальність цінуються й належним чином винагороджуються?

[illegible]



Вправа 15

НАЗВА	Характер працівників сектору домашньої праці
НАЗВА	✓ Підвищити рівень обізнаності щодо культурних відмінностей та важливості владження ситуацій, в яких присутні представники різних культур. ✓ Обмінятися досвідом уладження складних ситуацій. ✓ Визначити способи вдосконалення навичок спілкування.
ЗАВДАННЯ	✓ Попросіть учасників робочих груп поділитися досвідом, якого вони набули, стикаючись зі складними ситуаціями за участі працівників різних національностей. ✓ Після того, як учасники поділяться досвідом, попросіть їх вибрати одну з їхніх історій, щоб розіграти її як рольову гру на загальній сесії. Максимальна тривалість рольової гри — три хвилини. ✓ Робочі групи по черзі розігрують свої рольові ігри на загальній сесії. ✓ Запитання для загальної сесії. - Що саме пішло не так у цій ситуації? - Що було зроблено, щоб розв'язати проблему? - Чи було щось таке, що неможливо було розв'язати? - Чим усе закінчилося? - Як можна було б зробити розмову більш плідною?
ЧАС	✓ 20 хвилин на обговорення в групах і вибір теми для рольової гри. ✓ 10 хвилин на підготовку рольової гри. ✓ 3 хвилини на кожну рольову гру. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 15

НАЗВА

Характер працівників сектору домашньої праці

Поділіться зі своєю групою досвідом, якого ви як інспектор праці набули, стикнувшись зі складними ситуаціями за участі працівників різних національностей.

Виберіть одну ситуацію, яку ви хотіли б представити як рольову гру на загальній сесії.

Камера, світло, почали!



Вправа 16

НАЗВА	Скарги в секторі домашньої праці
МЕТА	✓ Перерахувати та обдумати причини, з яких домашні працівники не користуються наявними механізмами подання й розгляду скарг. ✓ Запропонувати різні заходи та дії, яких можна вжити для збільшення кількості скарг, що подаються.
ЗАВДАННЯ	✓ Учасники робочих груп обговорюють у групах основні причини малої кількості скарг, поданих домашніми працівниками. ✓ Після того, як вони узгодять перелік можливих причин, вони мають визначити способи подолання цих проблем і, отже, збільшення кількості поданих скарг. Деякі запитання для стимулювання обговорення. - Чи можна подавати та отримувати скарги різними каналами? - Чи можна залучити до цього різні зацікавлені сторони? - Чи можна розв'язати проблему за допомогою нових технологій? ✓ На загальній сесії учасники обговорюють представлені кожною групою ідеї щодо збільшення кількості скарг. ✓ Усім учасникам пропонують подумати про те, як можна іншими способами заохотити домашніх працівників до подання скарг.
ЧАС	✓ 15 хвилин на обговорення в групах. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії для кожної групи.



Роздатковий матеріал 16

НАЗВА *Скарги в секторі домашньої праці*

У своїй робочій групі визначте основні причини малої кількості скарг, що подаються домашніми працівниками до інспекції праці.

Узгодивши перелік можливих причин, визначте способи подолання цих проблем і, отже, збільшення кількості поданих скарг.

Для стимулювання обговорення можуть бути корисними такі запитання.

- ✓ Чи можна подавати та отримувати скарги різними каналами?
- ✓ Чи можна залучити до цього різні зацікавлені сторони?
- ✓ Чи можна розв'язати проблему за допомогою нових технологій?

Причини, з яких працівники не подають скарги до інспекції праці	Заходи, яких інспекція праці може вжити для заохочення працівників до подання скарг



Вправа 17

НАЗВА	Забезпечення дотримання законодавства в секторі домашньої праці
МЕТА	✓ Попрактикуватися в підготовці виступів щодо домашньої праці для різних аудиторій. ✓ Придумати заходи, які можна провести для сприяння дотриманню законодавства в цьому секторі.
ЗАВДАННЯ	✓ Учасники робочих груп обговорюють, яким чином вони наразі сприяють дотриманню норм і підвищують поінформованість про становище домашніх працівників. ✓ Визначте для кожної робочої групи свою цільову аудиторію: - РОБОТОДАВЦІ З-ПОМІЖ ДОМОГОСПОДАРСТВ - ДОМАШНІ ПРАЦІВНИКИ - ПРОФСПІЛКИ - ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ. ✓ Запропонуйте членам робочих груп уявити, що їх попросили виступити перед цільовою аудиторією на тему домашньої праці, щоб інспірувати змістовні дії для покращення становища домашніх працівників. ✓ Обдумайте такі моменти: - Якими будуть основні тези вашого виступу? (Яку інформацію, ідеї та дані він включатиме?) - Які заходи ви б запропонували? (Що ви зробите для того, щоб донести свою думку до аудиторії?) - Яких труднощів ви очікуєте? (З якими проблемами, на вашу думку, ви стикнетеся?) ✓ Підготуйте текст виступу (максимум одна сторінка) і попросіть одного з членів групи прочитати його на загальній сесії. ✓ На загальній сесії учасники обговорять основні результати дискусії.
ЧАС	✓ 30 хвилин на обговорення в групах і підготовку промови. ✓ 15 хвилин на виступ на загальній сесії. ✓ 15 хвилин на представлення результатів на загальній сесії.



Роздатковий матеріал 17

НАЗВА

Забезпечення додержання законодавства в секторі домашньої праці

Уявіть, що вас попросили виступити перед роботодавцями, домашніми працівниками, профспілками або об'єднаннями роботодавців (ведучий повідомить вам, до якої аудиторії ви звернетесь) на тему домашньої праці. Ваша мета — інспірувати змістовні дії для покращення становища домашніх працівників.

Якими будуть основні тези вашого виступу?
(Яку інформацію, ідеї та дані він включатиме?)

Які заходи ви здійснюватимете для того, щоб донести свою думку до аудиторії?

З якими проблемами, на вашу думку, ви стикнетесь?



Вправа 18

НАЗВА	Співпраця з іншими суб'єктами
МЕТА	✓ Визначити, у які способи наразі здійснюється співпраця. ✓ Знайти нові можливості для співпраці.
ЗАВДАННЯ	✓ Учасники робочих груп обговорюють, як вони наразі співпрацюють з: 1) державними установами; 2) соціальними партнерами; 3) судовими органами; 4) іншими нетрадиційними партнерами з питань домашньої праці. - Поділіть клас на чотири робочі групи. Кожній групі призначте свою цільову аудиторію. - Попросіть кожну групу взяти наліпки одного кольору й записати на них способи, у які вона наразі співпрацює з призначеною їй цільовою аудиторією. На кожній наліпці напишіть тільки одну форму співпраці. Наліпок може бути стільки, скільки необхідно. - Попросіть кожну групу взяти наліпки іншого кольору й записати на них ідеї щодо різних можливих форм співпраці/координації. На кожній наліпці слід записати одну ідею. Наліпок може бути стільки, скільки необхідно. - Найдіть у класі якесь місце на стіні, куди можна приклеїти наліпки, щоб їх було добре видно. - Попросіть групи поділитися своїми ідеями з іншими учасниками. - Запропонуйте кожному учаснику разом із сусідом, що сидить справа від нього, обговорити ще по дві ідеї щодо співпраці з кожною з цільових груп.
ЧАС	✓ 15 хвилин на обговорення в групах. ✓ 10 хвилин на написання ідей і розклеювання наліпок. ✓ 20 хвилин на представлення результатів на загальній сесії для кожної групи.



Роздатковий матеріал 18

НАЗВА

Співпраця з іншими суб'єктами

Обговоріть із вашою робочою групою, як інспекція праці наразі співпрацює з нижчезазначеними зацікавленими сторонами.

Зацікавлена сторона	Поточна співпраця	Можлива співпраця в майбутньому
Державні установи		
Соціальні партнери		
Судові органи		
Інші нетрадиційні партнери		



Вправа 19

НАЗВА Соціальні навички

МЕТА

- ✓ Попрактикуватися в проведенні співбесід із роботодавцями.
- ✓ Знайти альтернативні способи проведення відвідувань домогосподарств у разі відмови в наданні доступу до них.

ЗАВДАННЯ ✓ Поділіть учасників на групи по три особи (за потреби ведучий може також грати роль). Члени кожної групи по черзі грають такі ролі:

- інспектор;
- роботодавець/співрозмовник;
- оцінювач.

Відповідно до наведених нижче сценаріїв інспектор ставить співрозмовнику запитання, намагаючись досягти своєї мети. Співрозмовник грає свою роль, відповідаючи на поставлені запитання. Оцінювач оцінює інспектора з огляду на його навички й те, чи досяг він бажаної мети.

Після того, як групи проведуть ці три рольові гри, дайте їм 10 хвилин для того, щоб прочитати та обговорити оцінки в групах.

- ✓ На загальній сесії учасники обговорюють основні проблеми та можливості для інспекторів. Потім вони обговорюють, як кожен із них поведився, його сильні та слабкі сторони, де, на їхню думку, можна було досягти більшого і як удосконалити свої навички.

ЧАС

- ✓ 20 хвилин на кожний практичний приклад (10 хвилин на підготовку й 10 на виконання).
- ✓ 10 хвилин на розгляд оцінок і обмін досвідом.
- ✓ 15 хвилин на загальну сесію для обговорення досвіду й засвоєного матеріалу.

Рольова гра 1

Інспектор праці

- ▶ Ви — інспектор праці. Ви отримали від НУО, яка працює з працівниками-мігрантами, повідомлення про те, що в районі Х є будинки, де в ролі прислуги працюють мігранти, причому багато з них – в експлуататорських умовах (не отримують мінімальної заробітної плати, працюють понад 15 годин на добу без відпочинку, а в деяких випадках зазнають сексуальних домагань).

Ви хочете відвідати цей район і з'ясувати, в якому становищі перебувають ці працівники. Ви щойно прибули на місце й вирішили постукати в перші двері.

Вирішіть:

- ▶ ви хочете пройти на робоче місце? Якщо так, спробуйте отримати доступ;
- ▶ ви хочете провести співбесіду з роботодавцем? Якщо так, підготуйтеся до співбесіди.

Роботодавець

Пару місяців тому ви найняли Сару для виконання хатньої роботи. Ви познайомилися з нею через сусідку, яка сказала, що найняла працівницю з (країни Х) і що вона дуже добре працює. За її словами, є велика спільнота працівників-мігрантів, які шукають роботу, вони дуже дешеві й працюватимуть стільки годин, скільки вам треба.

Ви вважаєте себе добросовісним роботодавцем. Ви платите Сарі стільки, скільки вона попросила, хоча знаєте, що це менше за мінімальну заробітну плату. Ви завжди платите їй вчасно і даєте вихідні щосуботи. Ви не пішли до органів влади, щоб зареєструвати її та не маєте наміру це робити, адже не хочете платити додаткові внески і вважаєте, що це зайвий клопіт. Ви не маєте уявлення про те, чи є якісь заходи із забезпечення безпеки та охорони здоров'я, які повинні бути впроваджені у вашому домі.

Ви ніколи в житті не бачили інспектора праці. Ви в домі один/одна й тому не хочете впускати в дім когось стороннього. Ви готові поговорити на вулиці.

Оцінювач

Ви — безпосередній начальник інспектора праці й маєте магічну здібність залишатися «невидимим» ☺. Ви оцінюватимете, наскільки добре інспектор праці виконує своє завдання.

Ви не будете втручатися в ситуацію, ваше завдання — тільки спостерігати й оцінювати. Будь ласка, намагайтеся бути максимально чесними.

- ▶ Якою була мета інспектора?
- ▶ Чи досяг інспектор своєї цілі?
- ▶ Як ви оціните нижчезазначені навички інспектора?

	Потребує вдосконалення	Добре	Дуже добре
Вербальне спілкування			
Невербальне спілкування			
Навички ведення переговорів			
Навички проведення співбесід			
Урегулювання конфліктів			

- ▶ З огляду на роботу, проведену інспектором, чи сказали б ви, що були наявні ознаки порушень законів і нормативних актів?

Рольова гра 2

Інспектор праці

Ви — інспектор праці. Ви отримали від НУО, яка працює з працівниками-мігрантами, повідомлення про те, що в районі Х є будинки, де в ролі прислуги працюють мігранти, причому багато з них — в експлуататорських умовах (не отримують мінімальної заробітної плати, працюють понад 15 годин на добу без відпочинку, а в деяких випадках зазнають сексуальних домагань).

Ви хочете відвідати цей район і з'ясувати, в якому становищі перебувають ці працівники. Ви щойно прибули на місце й вирішили постукати в перші двері.

Вирішіть:

- ▶ ви хочете пройти на робоче місце? Якщо так, спробуйте отримати доступ;
- ▶ ви хочете провести співбесіду з роботодавцем? Якщо так, підготуйтеся до співбесіди.

Роботодавець

Міріам працює у вас уже 10 років. Ви дуже задоволені тим, як вона дбає про дітей, але вам не подобається, як вона виконує інші завдання в домі. Ви тримаєте її тільки тому, що її люблять ваші діти. Вона живе з вами й супроводжує вашу сім'ю у відпустках. Вона постійно щось ламає, і ви вираховуєте з її заробітної плати всі витрати, понесені з її вини. Ви вважаєте її надто прямою та відвертою, а іноді навіть зухвалою. На довершення всього вона ніколи не встигає приготувати їжу вчасно й каже, що роботи в неї стільки, що за день не виконати. Ви постійно кажете їй, що звільните її, але попри ці погрози вона свою поведінку не змінює.

До вас у двері стукає інспектор праці. Ви реально нервуетесь, адже знаєте, що в чомусь поведіться з Міріам неправильно, але все одне вважаєте, що це має стосуватися тільки вас. Не треба вплутувати державні органи в сімейні справи. Раптом ви згадуєте, що Міріам завжди скаржиться, що в її кімнаті дуже сиро, а вночі їй холодно.

Ви не бажаєте розмовляти з інспектором праці самі й не хочете, щоб він говорив із Міріам.

Оцінювач

Ви — безпосередній начальник інспектора праці й маєте магічну здібність залишатися «невидимим» ☺. Ви оцінюватимете, наскільки добре інспектор праці виконує своє завдання.

Ви не будете втручатися в ситуацію, ваше завдання — тільки спостерігати й оцінювати. Будь ласка, намагайтеся бути максимально чесними.

- ▶ Якою була мета інспектора?
- ▶ Чи досяг інспектор своєї цілі?
- ▶ Як ви оціните нижчезазначені навички інспектора?

	Потребує вдосконалення	Добре	Дуже добре
Вербальне спілкування			
Невербальне спілкування			
Навички ведення переговорів			
Навички проведення співбесід			
Урегулювання конфліктів			

- ▶ З огляду на роботу, проведену інспектором, чи сказали б ви, що були наявні ознаки порушень законів і нормативних актів?

Рольова гра 3

Інспектор праці

Ви — інспектор праці. Ви отримали від НУО, яка працює з працівниками-мігрантами, повідомлення про те, що в районі Х є будинки, де в ролі прислуги працюють мігранти, причому багато з них — в експлуататорських умовах (не отримують мінімальної заробітної плати, працюють понад 15 годин на добу без відпочинку, а в деяких випадках зазнають сексуальних домагань).

Ви хочете відвідати цей район і з'ясувати, в якому становищі перебувають ці працівники. Ви щойно прибули на місце й вирішили постукати в перші двері.

Вирішіть:

- ▶ ви хочете пройти на робоче місце? Якщо так, спробуйте отримати доступ;
- ▶ ви хочете провести співбесіду з роботодавцем? Якщо так, підготуйтеся до співбесіди.

Роботодавець

Ваша дружина найняла Люсі, коли тій було 16 років. Вона була дуже красива. Зараз вона працює на вас уже три роки. Ви часто пропонували Люсі кишенькові гроші в обмін на те, щоб вона залишалася з вами наодинці, але вона завжди відхиляла ваші залицяння. Питаннями домашньої праці у вашій сім'ї опікується ваша дружина, і ви ніколи не втручаєтесь у це.

У ваші двері стукає інспектор. Ви дещо роздратовані тим, що хтось турбує вас у вашому домі. Ви також боїтеся, що Люсі може розповісти інспектору чи вашій дружині про ваші залицяння.

Ви знаєте, що у вашому районі є й інші працівники-мігранти та що деякі ваші сусіди вступають у зв'язок із прислугою. Ви готові зробити що завгодно, аби тільки інспектор праці назавжди зник із вашого життя.

Оцінювач

Ви — безпосередній начальник інспектора праці й маєте магічну здібність залишатися «невидимим» ☺. Ви оцінюватимете, наскільки добре інспектор праці виконує своє завдання.

Ви не будете втручатися в ситуацію, ваше завдання — тільки спостерігати й оцінювати. Будь ласка, намагайтеся бути максимально чесними.

- ▶ Якою була мета інспектора?
- ▶ Чи досяг інспектор своєї цілі?
- ▶ Як ви оціните нижчезазначені навички інспектора?

	Потребує вдосконалення	Добре	Дуже добре
Вербальне спілкування			
Невербальне спілкування			
Навички ведення переговорів			
Навички проведення співбесід			
Урегулювання конфліктів			

- З огляду на роботу, проведenu інспектором, чи сказали б ви, що були наявні ознаки порушень законів і нормативних актів?

► Бібліографія та додаткові матеріали

Публікації та робочі матеріали

Beate Andrees (2008). *Forced labour and human trafficking: A handbook for labour inspectors*, International Labour Office, Geneva.

Karina Batthyány (2012). *Estudio sobre Trabajo Domestico en Uruguay*, Conditions of Work and Employment Series No. 34, Travail, ILO, Geneva.

Giuseppe Casale, Renato Bignami and Mario Fasani (2013). *Labour inspection and the employment relationship*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva.

European Union Agency for Human Rights (2011). *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States*, available at <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges>.

EUROFOUND (2008). *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, available at <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/labour-market/tackling-undeclared-work-in-27-eu-member-states-and-norway-approaches-and-measures-since-2008>

ILO. General Survey concerning employment instruments, Report III (Part IB), ILC, 99th Session, Geneva, 2010.

ILO (2011). *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*, International Programme on the Elimination of Child Labour, Geneva.

ILO (2011). *Labour Administration and Labour Inspection*, 100th Session of the International Labour Conference, V Report.

ILO (2008). General survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.

ILO (2013). *Ending child labour in domestic work, and protecting young workers from abusive working conditions*, International Programme on the Elimination of Child Labour, ILO, Geneva.

ILO (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.

ILO (2013). *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department, Geneva.

ILO (2013). *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva.

ILO and International Domestic Workers Network (2012). *Decent Work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers*, Bangkok.

Leadership and Advocacy for Women in Africa-Ghana (2003). *Domestic workers in Ghana: First to rise and last to sleep*, Washington DC.

OECD (2000). *Reducing the risk of policy failure: Challenges for Regulatory Compliance*, available at <http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/46466287.pdf>.

Ramirez-Machado, José Maria (2003). *Domestic Work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment No. 7, ILO, Geneva.

Ellen Sjoberg (2011). *Enforcement of laws regulating domestic work, A case study of South Africa*, master thesis, Faculty of Law Lund University, available at <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2158754&fileId=2164686>

Dzodzi Tsikata (2009). *Domestic Work and Domestic Workers in Ghana: An Overview of the Legal Regime and Practice*, Conditions of Work and Employment Series No. 23, Travail, ILO, Geneva.

United Nations Office on Drugs and Crime and Global Initiative to Fight Human Trafficking, available at http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/UN.GIFT/Final_VITA_Booklet_Part_I.pdf

Maria Luz Vega Ruiz (1994). *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, in RELASUR (Montevideo), No. 3, 1994, pp. 35–51.

Бази даних та посібники МОП

ILO global web portal on domestic workers, available at www.ilo.org/domesticworkers.

ILO, Policy Briefs on Domestic Work, available at http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang-es/index.htm.

ILO labour administration and labour inspection programme website, available at www.ilo.org/labadmin.

Вебсайти

Domestic Workers United, www.domesticworkersunited.org/ Organisation for Economic Co-operation and Development, www.oecd.org United States Department of Labour, <http://www.dol.gov/ilab/>

Семінари

ILO regional knowledge-sharing forum on labour inspection and domestic work, organized in Lisbon, 11–12 October 2012. Report available at http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_202400/lang--en/index.htm

Regional knowledge-sharing forum on formalizing employment relationships and tackling exploitative practices in domestic work, organized in Dar es Salaam, 28–30 April 2013. Report available at https://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_190451/lang--en/index.htm

Regional knowledge-sharing forum “Realizing decent work for domestic workers in Asia”, organized in Bangkok, Thailand, 24–26 April 2013. Report available at http://www.ilo.org/asia/whatwedo/events/WCMS_209484/lang--en/index.htm

