

МОДУЛЬ

16

Трудовое инспектирование в сфере домашнего труда

О чем этот модуль

В этом модуле инспекторы труда и лица, ответственные за формирование политики, смогут узнать об основных трудностях и проблемах, с которыми приходится сталкиваться инспекции труда при проверке условий работы в домашнем хозяйстве. В модуле рассказывается о положениях соответствующих конвенций МОТ, о наиболее распространенных случаях несоблюдения норм и приводятся возможные варианты действий для преодоления существующих проблем.

Задачи

Цель данного модуля – ознакомить участников с особенностями сектора домашнего труда и научить их разрабатывать стратегии по обеспечению соблюдения трудовых норм.

Изучив содержание модуля, участники смогут:

- ✓ перечислить основные характеристики сектора домашнего труда;
- ✓ понять основные проблемы и трудности, испытываемые домашними работниками и их работодателями;
- ✓ проанализировать различные примеры положительного опыта, накопленного в разных регионах в области обеспечения законодательства;
- ✓ проанализировать различные методики и стратегии, к которым прибегает инспекция труда для обеспечения контроля за сектором домашнего труда;
- ✓ определить различные стимулирующие меры в рамках деятельности инспекции труда;
- ✓ предложить новые подходы к сотрудничеству с традиционными и нетрадиционными партнерами;
- ✓ поупражняться в применении навыков межличностного общения, которые используют инспекторы труда при своих контактах с домашними работниками и их работодателями.

© Международная организация труда, 2016

Первое издание, 2016

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

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

ILO Cataloguing in Publication Data

Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

Модуль 16. Трудовое инспектирование в сфере домашнего труда.

Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

ISBN 978-92-2-431010-2 (print)

978-92-2-431011-9 (web pdf)

labour inspection / methodology / developed countries / developing countries

04.03.5

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

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

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

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать на прямую ilo@turpin-distribution.com.

Для получения более полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Отпечатано в России

СОДЕРЖАНИЕ

1. Мир домашних работников.....	5
1.1. Кто такие домашние работники?.....	5
1.2. Где присутствуют домашние работники? Сколько их?.....	6
2. Международные трудовые нормы, касающиеся домашних работников и инспекции труда	6
3. Инспекция труда и домашние работники.....	8
4. Условия труда домашних работников	9
4.1. Условия труда в общем.....	9
4.2. Принудительный труд	10
4.3. Детский труд.....	13
4.4. Дискриминация	16
4.5. Свобода объединения.....	17
4.6. Охрана труда	18
5. Проблемы и трудности инспекторов труда.....	19
5.1. Сфера действия трудового законодательства.....	19
5.2. Исключение домашнего труда из сферы действия механизмов, обеспечивающих соблюдение законодательства.....	20
5.3. Характер и существо трудовых правоотношений.....	22
5.4. Отсутствие информации и регистрационных записей	23
5.5. Доступ к рабочему месту	24
5.6. Общение с домашними работниками-мигрантами.....	26
5.7. Малочисленность жалоб, поступающих от домашних работников.....	28
6. Обеспечение соблюдения законодательства и предотвращение его нарушений	28
6.1. Информирование домашних работников и работодателей о трудовом законодательстве	28
6.2. Другие превентивные меры.....	29
6.3. Санкции	30
7. Взаимодействие с другими сторонами	31
8. Необходимые навыки межличностного общения	35
Упражнения	37
✎ Упражнение 1. Мир домашних работников	39
✎ Упражнение 2. Выпадение из сферы компетенции инспекции труда	42
✎ Упражнение 3. Инспекция труда и домашние работники.....	44
✎ Упражнение 4. Конвенция № 189 и национальное законодательство	46
✎ Упражнение 5. Характер и существо трудовых правоотношений.....	48
✎ Упражнение 6. Документация и регистрационные записи.....	50
✎ Упражнение 7. Доступ на рабочее место	52
✎ Упражнение 8. Проверка условий труда на рабочем месте	54
✎ Упражнение 9. Домашние работники и принудительный труд	56
✎ Упражнение 10. Детский труд в домашнем хозяйстве.....	58
✎ Упражнение 11. Дискриминация домашних работников.....	60

	Упражнение 12. Домашние работники и свобода объединения.....	62
	Упражнение 13. Домашние работники и охрана труда.....	64
	Упражнение 14. Прочие условия труда	66
	Упражнение 15. Характер работников сектора домашнего труда.....	68
	Упражнение 16. Жалобы.....	70
	Упражнение 17. Меры, способствующие соблюдению законодательства в секторе домашнего труда	72
	Упражнение 18. Сотрудничество	74
	Упражнение 19. Навыки межличностного общения.....	76
	Библиография и материалы для дополнительного чтения.....	83

1. МИР ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

1.1. КТО ТАКИЕ ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ?

Домашние работники – не однородная группа. Их демографические характеристики (например, возраст, пол, а также миграционный статус) во всех странах и регионах разные. Они выполняют такие разнообразные виды работ, как уборка дома, стирка и глажение белья, присмотр за детьми, уход за больными и престарелыми, уход за садом, вождение семейного автомобиля и уход за домашними животными. В действительности конкретные виды работ, выполняемых домашними работниками, в разных странах различаются и с течением времени могут изменяться.

Проще говоря, общей отличительной чертой домашних работников является то, что их нанимает частное домохозяйство, которому они и предоставляют свои услуги. Они могут работать полный или неполный рабочий день, проживать в доме работодателя постоянно или приезжать в него только на время работы. Могут работать на одну или на несколько семей, выполнять все обычные обязанности по дому либо специфические виды работ в зависимости от потребностей работодателя. В качестве работодателя может выступать член семьи, предприятие, оказывающее коммерческие услуги клиентам из домохозяйств, кооператив и даже государственная служба. Однако те, кто выполняет работу по уходу в таких учреждениях, как сиротские приюты, детские сады, больницы и дома престарелых, считаться домашними работниками не могут¹.

Хотя в частных домохозяйствах трудится около 8,9 млн мужчин, главным образом в качестве садовников, водителей автомобилей и охранников, в секторе домашнего труда продолжают доминировать женщины – на их долю приходится 83% всех домашних работников².

Домашний труд, в дополнение к гендерному аспекту, тесно связан с международной миграцией. Домашние работники ищут работу не только в своих родных странах, но зачастую в поисках лучших возможностей трудоустройства отправляются за рубеж, нередко прибегая при этом к посредничеству агентств занятости.

Домашние работники – одна из самых незащищенных групп. Из-за своего, как правило, низкого социально-экономического статуса, отсутствия формального образования, этнической маргинализации и изолированного характера работы эти работники в особенности оказываются не защищенными от эксплуатации и неудовлетворительных условий труда и во многих случаях страдают от:

- низкой заработной платы или ее сокращения, если не лишения;
- отсутствия трудовых льгот, пособий и социальной защиты;
- чрезмерной продолжительности рабочего времени и большой нагрузки;
- отсутствия подходящего жилья, позволяющего вести нормальную личную жизнь;
- насилия на рабочем месте, включая все виды психологического и сексуального насилия со стороны работодателя, членов его семьи и коллег по работе.

¹ В соответствии со статьей 1 Конвенции № 189 домашним работником является любое лицо, занимающееся – причем постоянно или регулярно – домашним трудом в рамках трудового правоотношения. Термин «домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства (домашних хозяйств).

² Для дополнительной информации см. ILO (2013), *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.

1.2. ГДЕ ПРИСУТСТВУЮТ ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ? СКОЛЬКО ИХ?

По оценкам МОТ, во всем мире в качестве домашних работников трудятся по меньшей мере 52,6 млн мужчин и женщин. Для наглядности можно вообразить следующую картину: если бы все домашние работники трудились в одной стране, эта страна стала бы десятым по величине работодателем в мире. За последние два десятилетия численность домашних работников возросла более чем на 20 млн человек, и в предстоящие годы такая тенденция, судя по всему, сохранится. Таким образом, домашний труд – это важный, хотя зачастую и игнорируемый, источник занятости. На его долю приходится 1,7 процента всех занятых в мире и примерно 3,6 процента всех наемных работников, получающих заработную плату³.

Более трех четвертей домашних работников сосредоточены всего в двух регионах – в странах Азии и Тихого океана, являющихся в сфере домашнего труда крупнейшим работодателем в мире (41 процент всех домашних работников), а также в странах Латинской Америки и Карибского бассейна (37 процентов). На долю Африки приходится 10 процентов домашних работников, и еще примерно 7 процентов трудятся в развитых странах. Домашний труд весьма распространен на Ближнем Востоке, однако ввиду относительно небольшого размера данного региона на его долю во всем мире приходится лишь 4 процента домашних работников. В странах Восточной Европы и СНГ, если учитывать большие размеры этого региона, домашних работников, наоборот, мало – всего 1 процент от общемировой численности⁴.

2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ И ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

В 2011 году МОТ приняла Конвенцию о достойном труде домашних работников (№ 189) и соответствующую Рекомендацию (№ 201). В этих документах определяются основные принципы и минимальные трудовые нормы в отношении домашнего труда. Кроме того, в них подчеркивается важное значение мер по обеспечению соблюдения законодательства в области защиты домашних работников, в том числе с помощью трудового инспектирования.

Права домашних работников в соответствии с Конвенцией № 189:

- защита от всех форм детского труда, препятствующих нормальному физическому, психическому и социальному развитию детей;
- минимальный возраст для приема на работу для домашних работников не должен быть меньше, чем для работников других профессий, и должен устанавливаться с учетом положений Конвенции 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138);
- право на создание или вступление в профсоюзы, члены которых не должны подвергаться никакому давлению или преследованию и должны обладать правом на ведение коллективных переговоров с работодателями;
- защита от принудительного труда, предусматривающая, например, право работников хранить у себя проездные документы и удостоверения личности и самостоятельно принимать решение относительно проживания в домохозяйстве;

³ ILO (2013), *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.

⁴ Дополнительную информацию см. в ILO Policy Brief 4, *Global and regional estimates on domestic work*, на сайте http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf.

- защита от любых видов злоупотреблений, насилия, дискриминации и домогательств, в том числе сексуального характера;
- право на равное по сравнению с остальными работниками обращение в том, что касается нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха, оплачиваемых ежегодных отпусков и минимальной заработной платы;
- право на получение точной информации о своих условиях труда и занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом, желательно посредством письменного предложения о работе или трудового договора. Домашние работники-мигранты должны получать такую информацию до пересечения государственной границы;
- право на регулярное получение денежного вознаграждения не реже одного раза в месяц наличными либо банковским переводом, банковским чеком, почтовым чеком, платежным поручением или другим законным средством с согласия работника;
- определенная часть вознаграждения по взаимному согласию может выплачиваться натурой при условии, что она предназначена для личного использования работником и что ее денежная стоимость является справедливой и обоснованной;
- право самостоятельно распоряжаться периодами ежедневного, еженедельного и ежегодного отдыха;
- право на еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов подряд;
- все периоды, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по собственному усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства, считаются рабочим временем;
- право на безопасные и безвредные условия труда, а также на достойные бытовые условия для тех домашних работников, которые проживают в домохозяйстве;
- право на такое же социальное обеспечение, как и у остальных работников;
- доступ к эффективным механизмам рассмотрения жалоб, включая инспекцию труда, обладающим правоприменительными функциями и правом наложения санкций.

Данная конвенция – это не отдельно действующий документ, и ее необходимо применять и интерпретировать с учетом остальных международных трудовых норм.

***Список конвенций,
имеющих особую актуальность для сектора домашнего труда***

- Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29).
- Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105).
- Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87).
- Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98).
- Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138).
- Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182).
- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100).
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).
- Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97).
- Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143).
- Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181).
- Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81).
- Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189).

3. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА И ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ

В соответствии с международными нормами инспекция труда выполняет разноплановые функции. С одной стороны, инспекторы труда следят за соблюдением трудового законодательства и обеспечивают его применение, а с другой – осуществляют консультационную деятельность, предоставляют информацию, рекомендации, проводят обучение и помогают работодателям и работникам добиваться достойных условий труда, справедливости в трудовой сфере и эффективного управления на рабочих местах. Кроме того, предполагается, что инспекции труда должны выявлять пробелы и недостатки в законах и нормах и информировать о них соответствующие учреждения.

Конвенция № 189 и Рекомендация № 201 устанавливают минимальные трудовые нормы для домашних работников, а также подчеркивают важное значение мер по обеспечению соблюдения законодательства в области защиты таких работников, в том числе с помощью трудового инспектирования. В частности статья 17 Конвенции № 189 предусматривает следующее:

1. Каждое государство-член применяет эффективные и доступные механизмы и средства рассмотрения жалоб в целях обеспечения соблюдения национального законодательства и нормативных правовых актов для защиты домашних работников.
2. Каждое государство-член разрабатывает и применяет меры в целях осуществления инспекции труда, обеспечения соблюдения норм и применения штрафных санкций с надлежащим учетом специфики домашнего труда, в соответствии с национальным законодательством и нормативными правовыми актами.
3. В том случае если они соответствуют национальному законодательству и нормативным правовым актам, такие меры предусматривают конкретные условия, при которых может быть предоставлено право доступа к помещениям домохозяйства при надлежащем соблюдении неприкосновенности частной жизни.

Рекомендация о достойном труде домашних работников, кроме того, затрагивает вопросы, касающиеся контрольно-правовой деятельности и правоприменения в секторе домашнего труда, в том числе такие аспекты, как свобода объединения, устранение дискриминации, медицинское обследование, детский труд, бытовые условия, условия занятости и официальное оформление трудовых договоров, домогательства и злоупотребления, продолжительность рабочего времени, заработная плата, периоды отдыха и выходные, прекращение трудовых правоотношений, рассмотрение жалоб и охрана труда.

Вследствие своих особенностей данный сектор, по сравнению с остальными, представляет для инспекторов труда большую сложность, которая состоит главным образом в следующем:

- в основном из-за неформального характера трудовых отношений затруднен сбор информации о возможном несоблюдении законодательства;
- затруднен доступ на рабочие места;
- отсутствуют жалобы от домашних работников.

Домашний труд действительно является для инспекторов труда сложной и требовательной областью, где по-прежнему практически отсутствуют конкретные стратегии, политика, методы и инструменты инспектирования. К тому же специальную подготовку для работы в данной области инспекторы труда проходят крайне редко.

Лица, ответственные за формирование политики, руководители и инспекторы труда на местах зачастую не осведомлены об оптимальных моделях и рекомендуемых методах работы в данном секторе. Но для надлежащего планирования и проведения инспекционных проверок необходимо иметь соответствующее представление об особенностях работодателей и работников, а также об условиях труда в этой сфере. Для того чтобы обеспечивать эффективность трудового

законодательства, инспекторы труда должны знать, как выявлять проблемы, на какие показатели следует обращать внимание, как расследовать нарушения и общаться с субъектами трудовых отношений.

Более подробно о трудностях, характерных для трудового инспектирования в секторе домашнего труда, будет рассказано ниже в главе 5.

4. УСЛОВИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Как уже отмечалось, домашние работники являются одной из наименее защищенных групп. Представители этой группы, особенно женщины и девочки, часто страдают от таких нарушений прав человека, как физическое насилие, детский и принудительный труд. Но к числу возможных нарушений относятся и продолжительная работа в напряженных условиях без отдыха, и несправедливая система оплаты труда, предполагающая, например, чрезмерно большие вычеты из заработной платы за проживание и питание. Подобные нарушения и злоупотребления широко распространены и имеют весьма серьезные последствия для домашних работников и членов их семей. В самом деле, без материального обеспечения и удовлетворения основных потребностей миллионы домашних работников не смогут осуществлять свои права человека и жить, сохраняя свободу и достоинство.

В настоящей главе рассказывается о наиболее распространенных проблемах, с которыми сталкиваются домашние работники в своих трудовых правоотношениях, в частности, о неформальном характере этих правоотношений, о непризнании трудовых прав и прав на социальную защиту, о заработной плате, о продолжительности рабочего времени и обо всех возможных злоупотреблениях, связанных с принудительным трудом, детским трудом, дискриминацией и нарушением права на свободу объединения. Кроме того, в главе вкратце рассказывается об опасных производственных факторах, характерных для данного сектора.

4.1. УСЛОВИЯ ТРУДА В ОБЩЕМ

Неформальная занятость домашних работников – довольно распространенное явление во многих странах. Домашний работник зачастую остается «невидимым», не зарегистрированным ни в системе социального обеспечения, ни в других системах. Если же трудовые правоотношения домашних работников в системе социального обеспечения все же регистрируются, их заработная плата иногда декларируется не полностью, например, не сообщается о размере вознаграждения, выплачиваемого натурой, так, как этого требует национальное законодательство. Работа без регистрации в данном секторе, как и во всех других, отрицательным образом сказывается на стандартах достойного труда, поскольку в этом случае работники оказываются лишенными прав, предусматриваемых национальным трудовым законодательством, и не имеют возможности пользоваться льготами и пособиями социального обеспечения даже при наличии специальных программ социальной защиты для домашних работников.

Продолжительность рабочего времени – еще один аспект, где домашние работники нередко оказываются менее защищенными по сравнению с остальными работниками. У более чем половины всех домашних работников продолжительность рабочей недели никак не ограничивается национальным законодательством и примерно 45 процентов из них не имеют права на еженедельные периоды отдыха и оплачиваемые ежегодные отпуска. В сущности, режим рабочего времени у домашних работников во всем мире – один из самых продолжительных и непредсказуемых⁵. По последним данным, в 2010 году без ограничения продолжительности рабочей недели трудились 56,6 процента

⁵ См. ILO, *Domestic work around the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. 2013, с. 57.

домашних работников. А в таких регионах, как Ближний Восток, Азия и Тихий океан, этот процент еще выше⁶. В особенности это относится к домашним работникам, проживающим в домохозяйствах, поскольку им гораздо чаще приходится работать круглосуточно, практически без отдыха, при длительных или непредсказуемых периодах нахождения в «готовности» или «ожидании», продолжительность которых трудно определить, при неопределенности и отсутствии надлежащего документального учета отработанного времени⁷, которое может быть не только чрезмерным, но и неоплаченным. Удлиненное или непредсказуемое рабочее время отражается негативным образом на здоровье и благополучии работников и, в свою очередь, снижает эффективность их работы и качество услуг, предоставляемых ими домохозяйствам своих работодателей⁸.

Домашние работники часто получают очень низкую заработную плату⁹. Это можно объяснить отчасти относительно невысокими формальными требованиями к квалификации, а также тем, что многие профессиональные навыки, необходимые для выполнения работы по дому, зачастую игнорируются и не признаются, и тем, что переговорная позиция домашних работников обычно отличается слабостью.

В самом деле, имеющиеся данные говорят о том, что домашние работники, как правило, получают менее половины (а в некоторых случаях менее 20 процентов) средней заработной платы, а также о том, что они **часто становятся жертвами таких злоупотреблений, как:**

- невыплата или задержка заработной платы;
- принуждение к сверхурочной работе без соответствующей оплаты;
- невыплата вознаграждения за периоды «ожидания», в течение которых домашние работники остаются в распоряжении своих работодателей в готовности к работе;
- осуществление платежей натурой или вычетов из заработной платы без предварительного информирования и согласия работника;
- выплата слишком большой доли вознаграждения натурой и завышение денежной стоимости вознаграждения, выплачиваемого натурой.

Осуществление контроля за соблюдением законодательства для инспекторов труда затрудняется, если отсутствуют реальные вещественные доказательства. Поэтому в Рекомендации № 201 говорится, что рабочие часы, в том числе часы сверхурочной работы и периодов дежурства в режиме ожидания, должны тщательно регистрироваться и эта информация должна быть доступной для домашних работников (п. 8). Кроме того, при каждой выплате домашним работникам их очередного вознаграждения им должна выдаваться квитанция с указанием общей суммы причитающегося вознаграждения и конкретной суммы и назначения всех возможных вычетов (п. 15).

4.2. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

Домашние работники иногда становятся жертвами принудительного труда, который во многих случаях связан с торговлей людьми. Хотя домашние работники и не относятся к числу тех, кто трудится исключительно в отдаленных местах, они оказываются еще более «невидимыми», чем работники плантаций, шахт и других предприятий, скрытых от глаз общественности. Если домашнему работнику, подвергаемому принудительному труду, ограничить свободу передвижения, запретить выходить на улицу, подходить к дверям и телефону, о его существовании будут знать только члены

⁶ Там же, с. 61.

⁷ Дополнительную информацию см. в ILO Policy Brief No. 7 на сайте: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_230837.pdf.

⁸ См. ILO Policy Brief No. 2 на сайте: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156070.pdf.

⁹ См. ILO Policy Brief No. 1 на сайте: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf.

домохозяйства, а всем остальным людям, включая соседей, может быть совершенно ничего не известно. Рабочее место и внешний мир бывают враждебными в особенности для мигрантов, поскольку последние могут не знать культуры страны пребывания, местного языка и даже просто своего местонахождения. Все это делает их крайне уязвимыми.

Общее предположение о том, что инспекторы труда обладают исключительными возможностями для борьбы с принудительным трудом, поскольку вправе в любое время суток проходить на предприятия и принимать незамедлительные меры, может оказаться не столь очевидным в отношении домашних работников, так как доступ к их рабочим местам ограничен. Но даже при этом инспекторы труда все равно располагают хорошими возможностями для выявления признаков принудительного труда в данном секторе.

Признаки принудительного труда¹⁰

Нижеприведенные признаки, или индикаторы, помогают инспекторам труда определить, является ли работник жертвой принудительного труда. Для выявления одних признаков требуется непосредственный осмотр рабочего места, в то время как для выявления других может оказаться достаточным побеседовать с работником или изучить документацию. Поскольку во многих странах злоупотребления, связанные с применением принудительного труда, квалифицируются как преступление, инспекция труда может действовать совместно с полицией, и в этом случае основная задача инспекторов – защита прав работников, например, права на получение заработной платы за действительно отработанное время и права на соответствующее социальное обеспечение. Ниже приводится перечень различных признаков принудительного труда в секторе домашнего труда. Для каждой группы рекомендуются соответствующие методы инспектирования.

Физическое насилие

(интервью, наблюдение без обязательного посещения рабочего места)

- Нет ли у работника признаков грубого обращения с ним, таких как синяки и кровоподтеки?
- Не проявляет ли работник признаки беспокойства?
- Имеются ли какие-то другие признаки сильного волнения или следы насилия?
- Не демонстрирует ли работодатель признаки агрессивного поведения?

Ограничение свободы передвижения (для выявления некоторых признаков требуется посещение рабочего места)

- Не заперт ли работник на своем рабочем месте?
- Не вынужден ли работник ночевать на своем рабочем месте?
- Имеются ли какие-то видимые признаки того, что работник не имеет права покидать рабочее место или определенные места в домохозяйстве, например, свою комнату?
- Разрешается ли работнику пользоваться домашним телефоном и отвечать на телефонные звонки? Разрешается ли ему открывать посетителям дверь?
- Разрешается ли работнику иметь свой мобильный телефон?
- Требуется ли работнику получить разрешение работодателя для того, чтобы покинуть рабочее место? Вправе ли работник держать при себе документы, удостоверяющие личность?

Угрозы (интервью, изучение документов без обязательного посещения рабочего места)

- Не делает ли работник заявлений, отличающихся непоследовательностью или свидетельствующих о его предварительном инструктировании работодателем?

¹⁰ Подготовлено на основе материалов из следующего источника: Andrees, Beate (2008), *Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors*. International Labour Office, Geneva.

- Не сообщает ли работник об угрозах в свой адрес?
- Имеются ли признаки того, что работник подвергается рэкету или шантажу (при соучастии или без соучастия работодателя)?
- Не проявляет ли работник признаков тревожного поведения?
- Не приходится ли работникам выполнять чрезмерную сверхурочную (неоплачиваемую) работу или работу, которую они предпочли бы не делать, и не подвергаются ли они угрозам в случае отказа?
- Не подвергается ли работник с неурегулированным статусом (например, трудящийся-мигрант) угрозе быть выданным властям?

Долговая кабала и другие формы закабаления (интервью, изучение документов и регистрационных записей без обязательного посещения рабочего места)

- Не приходится ли работнику уплачивать существенную денежную сумму за трудоустройство и переезд? Если приходится, то не вычитается ли она из его заработной платы?
- Не является ли чрезмерно большой та часть вознаграждения, которая выплачивается натурой в виде предоставления жилья и питания?
- Не выплачивалась ли работнику какая-либо ссуда или аванс, из-за которых он не может покинуть своего работодателя?
- Не привязаны ли разрешения на работу к какому-то конкретному работодателю? Не поступали ли на этого работодателя жалобы?

Удержания из заработной платы и невыплата заработной платы (интервью, изучение документов и регистрационных записей без обязательного посещения рабочего места)

- Имеется ли у работника постоянный трудовой договор? Если не имеется, то как ему выплачивается заработная плата?
- Осуществляются ли какие-то незаконные вычеты из заработной платы?
- Получает ли работник вообще какую-либо заработную плату?
- В какой мере размер этой заработной платы соответствует требованиям национального законодательства?
- Имеется ли у работников возможность воспользоваться своим заработком?
- Не вводят ли работников в заблуждение относительно размера их заработной платы?
- Регулярно ли выплачивается заработная плата?

Удерживание документов, удостоверяющих личность (интервью, наблюдение без посещения рабочего места)

- Хранятся ли документы, удостоверяющие личность, у самих работников? Если нет, то не находятся ли они у работодателя? Почему?

Некоторые из признаков обнаруживаются легче, чем остальные. Например, для того чтобы проверить, не ограничивается ли свобода передвижения работника, инспектор труда может попросить его проследовать за собой за пределы территории работодателя (выйти из здания на улицу). И для этого инспектору, возможно, даже не потребуется входить в помещения работодателя. Кроме того, можно вызвать работника в инспекцию труда и попросить принести с собой паспорт или другой документ, удостоверяющий личность. При интервьюировании можно также с помощью определенных приемов, таких как повторение одного и того же вопроса в разных формулировках, обнаружить непоследовательность или заученность ответов работника, а также злорадное и насмешливое отношение работодателя. Навыки межличностного общения имеют очень важное

значение, и инспекторы труда должны обучаться их эффективному использованию для получения всей возможной информации и выявления противоречий в ответах по вербальным и невербальным признакам.

4.3. ДЕТСКИЙ ТРУД

По имеющимся оценкам, во всем мире в качестве домашних работников трудятся 17,2 млн детей, две трети из которых находятся в ситуации детского труда, потому что не достигли минимального возраста для приема на работу или потому что работают в опасных условиях. Кроме того, хотя конкретная численность детей, вовлеченных в сферу принудительного труда и проданных в качестве домашних работников, и остается неизвестной, имеются данные о том, что очень многие дети попадают в долговую кабалу в обмен на деньги для третьей стороны или в счет погашения неуплаченного долга, становятся жертвами торговли людьми и оказываются в рабстве.

Домашние работники-дети представляют собой группу повышенного риска, потому что, среди прочего, они не защищены от следующих ситуаций:

- работа в трудных условиях, например, в ночное время, при удлинённом и ненормированном режиме рабочего времени, а также при необоснованном заперении работника в помещениях работодателя;
- работа с опасным оборудованием, машинами и инструментами или работа, связанная с перемещением тяжелых грузов вручную, например, подъем мебели, ковров, вынос мусора и т.д.;
- выполнение некоторых обязанностей по дому, представляющих опасность, например, мытье окон, стен и потолков, связанное с риском падения с высоты;
- воздействие опасных биологических факторов вследствие контакта с животными;
- опасность поражения электрическим током;
- работа в неблагоприятной для здоровья среде, связанная с возможным воздействием опасных веществ, средств, процессов или вредных для здоровья температур;
- физическое, психологическое и сексуальное насилие;
- неблагоприятные бытовые условия, в том числе плохое питание, при проживании в домохозяйстве.

Для работы с домашними работниками-детьми инспекциям труда необходимо разрабатывать специфические подходы с привлечением всех заинтересованных сторон в системе регулирования вопросов труда, в системе образования, среди социальных партнеров, НПО, в родительских комитетах и т.п. Следует принимать профилактические меры, например, создавать механизмы передачи информации из школ в инспекцию труда в случаях преждевременного оставления учебы школьниками.

В обязанности инспекции труда должно входить следующее:

- предотвращение и выявление случаев вовлечения домашних работников-детей в ситуации детского труда, а также защита молодых домашних работников, достигших официально установленного трудоспособного возраста, при котором они на законных основаниях могут выполнять домашнюю работу;
- принятие мер для немедленного прекращения работы детей, которые не достигли минимального возраста для приема на работу и обязаны посещать школу или условия труда которых представляют опасность;
- осуществление, совместно с соответствующими учреждениями, последующих действий в целях устранения причин использования детского труда в домашнем хозяйстве с тем, чтобы можно было разрабатывать и принимать необходимые ответные меры в системах образования и социального обеспечения.

ДАННЫЕ О РАБОТАЮЩИХ ДЕТЯХ, ДОСТИГШИХ МИНИМАЛЬНОГО ВОЗРАСТА ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

В некоторых странах существуют конкретные требования в отношении регистрации и учета домашних работников-детей, достигших официально установленного минимального возраста для приема на работу. Например, в Венесуэле, Вьетнаме, Гондурасе, Колумбии, Коста-Рике, Мексике, Панаме, Эквадоре и ЮАР от работодателей, принимающих детей в качестве домашних работников, требуется вести специальный журнал, где указываются: дата рождения работника, виды выполняемых им работ, а также количество отработанных часов, размер заработной платы и результаты медицинских осмотров. В Финляндии и Эквадоре работодатели обязаны указывать и другие данные, такие как наличие свидетельства о завершении обязательного школьного образования. В некоторых странах (Венесуэла, Камбоджа, Португалия и Финляндия) работодатель должен сообщать о приеме на работу ребенка соответствующим органам. В Финляндии работодатели обязаны вести учет всех домашних работников моложе 18 лет. В Парагвае – вести соответствующий учет и представлять в Консультативный совет по правам детей и подростков (CODENI) такие сведения, как личность несовершеннолетнего работника, его адрес, личности родителей, опекунов или лиц, ответственных за подростка, и места их проживания, дата поступления работника на работу, выполняемые обязанности, размер вознаграждения, график работы, номер карточки социального обеспечения, учебное заведение, посещаемое работником, и расписание занятий.

Инспекторы труда должны взаимодействовать с работодателями и детьми, избегая конфронтации и конфликтов. При собеседовании с детьми важно создать физическую и психологическую обстановку, способствующую взаимному доверию и уважению. Инспектор должен создать такую атмосферу, в которой ребенок будет готов довериться ему и поделиться информацией. При этом следует помнить, что работающие дети могут находиться в незнакомой обстановке, вдали от семьи и друзей и не иметь начального образования. Необходимо уважать неприкосновенность личной жизни ребенка и ни в коей мере не принуждать его отвечать на вопросы. Инспектор труда должен объяснить, кто он такой и зачем пришел.

Необходимо всегда помнить, что нарушителем закона является не ребенок, а его работодатель. Инспектор должен действовать так, как будто он просит ребенка об одолжении, и никак иначе. И относиться к ребенку поэтому следует как к партнеру, помогающему изучить определенную ситуацию. В таком случае ребенок, вполне вероятно, посчитает участие в интервью полезным для себя, и инспектору не придется, «добываясь» сотрудничества, прибегать к давлению, из-за которого ребенок может испугаться. Если ребенок соглашается на интервью, его следует расспросить о различных аспектах его жизни – как на работе, так и вне ее. Инспектор, поскольку он просит помочь ему разобраться в ситуации, должен быть восприимчивым к эмоциональному состоянию интервьюируемого, должен понимать последствия своих вопросов и уважать право ребенка отвечать или сохранять молчание. Для удовлетворительных результатов интервьюеру необходимо также создать подходящую физическую и психологическую обстановку¹¹.

Интервьюирование детей: памятка по этическим аспектам¹²

- При интервьюировании ребенка первоочередное значение всегда должна иметь его безопасность. Нельзя проводить интервью, если существуют опасения, что оно способно навредить ребенку.

¹¹ Источник: IPEC & SafeWork (2002) “Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors” (p. 29–30), International Labour Organization, Geneva.

¹² 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’.

- Расскажите интервьюируемому ребенку, зачем вы пришли и как будет использоваться полученная информация.
- Будьте восприимчивы к эмоциональному настрою ребенка перед, во время и после интервью.
- Вы должны хорошо осознавать возможные последствия своих вопросов, всегда отдавать себе отчет в том, какие переживания может испытывать ребенок, давая ответ, особенно если для этого ему приходится вспоминать о собственном горьком опыте, высказывать обиду и негодовать по поводу какого-то человека или ситуации либо признавать полную безнадежность своего положения, связанного с постоянной нуждой и необходимостью работать.
- Уважайте право ребенка говорить (что именно, как и сколько рассказывать).
- Уважайте право ребенка не говорить, отказываться отвечать на вопросы из-за того, что он не знает ответа, либо из-за того, что ответ вызывает у него слишком болезненные чувства.
- Не торопитесь, уделите собеседованию столько времени, сколько потребуется. Интервью с детьми обычно занимают больше времени, чем со взрослыми.
- Легкий разговор на общие темы, игра, терпение и время – вот некоторые из важнейших составляющих, необходимых для получения от детей достоверных сведений о таких деликатных аспектах, как семейное происхождение и незаконная деятельность, связанная с использованием детского труда.
- Необходимо обещать сохранять полученную информацию в тайне и выполнять данное обещание.

Интервьюирование детей: памятка по созданию подходящей обстановки¹³

Создание благоприятной физической обстановки:

- Проводите интервью, насколько это возможно, в естественной обстановке, предпочтительно в таком месте, где дети чувствуют себя комфортно и в безопасности. Инспектору следует спросить у ребенка, где бы он хотел поговорить и желает ли он, чтобы при этом присутствовал кто-то еще, например, брат, сестра или друг.
- Старайтесь проводить интервью там, где вас не смогут увидеть и услышать работодатели и другие лица, способные повлиять на поведение и ответы ребенка.
- Если вам разрешили пройти непосредственно на рабочее место, скажите ребенку, что останавливать его работу во время интервью не требуется.
- Оставайтесь с ребенком на одном уровне – если ребенок сидит на полу, сядьте рядом с ним.
- Если ребенок в ходе работы перемещается с места на место, сопровождайте его.

Создание благоприятной психологической обстановки:

- Относитесь к каждому ребенку как к личности, уважайте его права.
- Начинайте интервью с легкой беседы на общие темы, чтобы ребенок почувствовал себя непринужденно. Если сначала поговорить с ним о музыке, кинофильмах, спортсменах и поп-звездах, это поможет ему успокоиться, стать раскованным и более готовым поделиться с вами какой-то информацией.
- Выстраивайте доверительные отношения, проявляя теплоту, дружелюбие и заботливость.
- Слушайте ребенка по-настоящему. Старайтесь услышать как высказанное, так и невысказанное. Старайтесь понять смысл, который скрывается за словами. Старайтесь понять то, что ребенок выражает мимикой, жестами и позами.

¹³ Там же.

- Старайтесь формулировать вопросы как можно проще, чтобы ребенку было легче их понять.
- Побуждайте ребенка говорить, задавая ему открытые вопросы, не повторяйте вопросы, которые он не понял.
- Необходимо знать, когда нужно остановиться. Смените тему или переведите разговор на что-то другое, если ребенок слишком сильно разволновался и дальнейшие расспросы могут причинить ему дополнительную боль.
- Слушая ребенка, старайтесь не показывать, что вы потрясены, огорчены, расстроены или переживаете какие-то другие эмоции.
- При общении с ребенком всегда сохраняйте положительный настрой и нейтральное выражение лица.

При наличии достаточных фактов, подтверждающих вовлечение ребенка в какую-либо из наихудших форм детского труда, инспектор труда обладает исключительным правом немедленно положить конец такой ситуации и передать дело на рассмотрение в учреждение по защите прав детей с тем, чтобы жертва, а при необходимости и семья жертвы, могли получить всю необходимую помощь. Инспекторы обязаны понимать, что за исключением крайне опасных ситуаций, требующих принятия срочных мер, изъятие детей из сферы труда должно быть всегда сопряжено с какой-то реабилитацией (образование, профессиональная подготовка и т.п.). Необходимо предусматривать жесткие санкции как за нарушение законодательных требований, касающихся минимального возраста для приема на работу и обязательного школьного образования, так и за привлечение детей к работе в условиях, способных негативным образом отразиться на их физическом, психическом и социальном развитии. В тех случаях, когда национальные законы и нормы позволяют лицам, не достигшим 18 лет, но достигшим минимального возраста для приема на работу, заниматься домашним трудом, инспекторы труда должны обращать на условия труда и быта таких домашних работников особое внимание.

Помимо использования механизмов трудового инспектирования, необходимо принимать и такие меры по защите домашних работников-детей, как восстановление и поддержание их связи с близкими родственниками, возвращение в сферу образования и удержание в этой сфере. Для всего этого потребуются обращаться за помощью в другие подразделения системы регулирования вопросов труда, а также в министерства образования и социальной защиты. Кроме того, потребуются обращаться в судебные органы для наказания виновных в наиболее вопиющих нарушениях.

4.4. ДИСКРИМИНАЦИЯ

При трудоустройстве или приеме на работу в домохозяйство домашние работники могут подвергаться дискриминации самыми разнообразными способами, хотя самый распространенный вид дискриминации – по половому и гендерному признаку. Дискриминация в доступе к занятости может возникать во время процедуры подбора работников, когда у кандидатов-женщин спрашивают, имеют ли они детей, собираются ли иметь их в будущем и не беременны ли они. И хотя во многих странах официально предусмотрен отпуск по беременности и родам, в секторе домашнего труда беременность является одной из наиболее распространенных непосредственных причин увольнения, особенно в тех случаях, когда трудовые отношения носят неформальный характер.

Как правило, никаких записей или свидетелей диалогов между работодателями и работниками, с помощью которых можно было бы собрать доказательства дискриминации, не существует. Поэтому и правоприменительная деятельность зачастую весьма затруднена. Но законодательство может предусматривать определенные механизмы, оказавшиеся в этом плане довольно полезными, такие как перераспределение бремени доказывания, которое означает, что при поступлении от работника жалобы о проявленной в отношении него дискриминации доказывать факт отсутствия этой дискриминации должен предполагаемый правонарушитель. Например, Директива Европейского Союза (ЕС) 97/80 требует от государств-членов принятия – с учетом особенностей их национальных

судебных систем – соответствующих мер для того, чтобы именно ответчику приходилось доказывать факт отсутствия нарушения принципа равного обращения в случае поступления жалоб от лиц, которые считают себя пострадавшими, потому что к ним не был применен принцип равного обращения, и которые представили суду или компетентному органу факты, позволяющие предполагать наличие прямой или косвенной дискриминации.

Если говорить о доступе к занятости, то в большинстве случаев инспекции труда, учитывая ограниченность их ресурсов, не могут поручать своим инспекторам заниматься поиском дискриминационных рекламных объявлений на ежедневной основе. Зато инспекции могут добиться большей эффективности, проводя выборочный анализ. Идентификация каналов, склонных к применению дискриминационной практики (газеты, веб-сайты, частные агентства занятости), помогает определить конкретное СМИ и работодателя, заказавшего публикацию. Воздействие не на отдельного работодателя, а на целый канал – если национальное законодательство разрешает это – предотвращает публикацию похожих объявлений.

Еще одним возможным видом дискриминационной практики, возникающим при обсуждении условий занятости, является разница в заработной плате мужчин и женщин. Устранение гендерной дискриминации подразумевает, в числе прочего, установление равенства в том, что касается заработной платы, а также премий и выплат всех видов. Поскольку труд домашних работников разных специальностей может иметь одинаковую ценность в плане выполняемых задач, в плане характера и реального содержания работы (например, садовник и домработница, домработница и повар), инспекторы труда самостоятельно или при содействии специалистов должны выяснять, каким образом следует этот труд оценивать, и в зависимости от существующих положений национального законодательства устранять возможное гендерное неравенство в заработной плате.

Инспекторы труда должны быть обучены распознавать дискриминацию, как и нарушения всех других основополагающих прав. Имеется определенный опыт, накопленный в других секторах, где инспекторы труда совместно со специалистами из государственных служб занятости тарифицируют все профессии, чтобы можно было установить объективное вознаграждение для разных видов работ равной ценности. При тарификации профессий определяется, в какой мере разные виды работ совпадают по ценности, с учетом таких аспектов, как уровень профессиональной подготовки и квалификация работника, его функции и обязанности, объем затрачиваемых физических, умственных и психосоциальных усилий, а также условия труда.

4.5. СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

Инспекции труда в основном занимаются контролем и обеспечением применения различными организациями и структурами законов и норм, регламентирующих трудовые права. Кроме того, инспекции могут контролировать и обеспечивать выполнение коллективных договоров или отдельных их статей, способствуя тем самым соблюдению положений, устанавливающих права работников в таких областях, как минимальная заработная плата, максимальная продолжительность работы, охрана труда и т.д.

Во многих странах, например, в Ирландии, Мали и Канаде (провинция Квебек), трудовое законодательство прямо оговаривает право домашних работников на создание организаций и на представительство, однако по-прежнему слабое представительство этой категории работников в некоторых регионах и странах пока еще не позволяет дать необходимый толчок для того, чтобы инспекции труда стали заниматься трудовыми отношениями в секторе домашнего труда и накопили в этом плане достаточное количество признанных примеров положительного опыта.

В секторе домашнего труда полезными союзниками для инспекции труда могут быть социальные партнеры, которые помогают распространять среди работников и работодателей информацию о действующем законодательстве, выявляют в законодательстве пробелы и недостатки и анализируют сложные характерные особенности данного сектора с тем, чтобы можно было наиболее эффективным образом направлять усилия инспекторов на самые серьезные нарушения.

4.6. ОХРАНА ТРУДА

Опасные производственные факторы, с которыми сталкиваются домашние работники, гораздо серьезнее, чем зачастую полагают, потому что этим работникам приходится выполнять в домохозяйствах все виды работ. Они моют полы, лестницы, потолки, крыши и балконы с риском падения с высоты или на том же уровне; они занимаются уборкой на кухнях, в туалетах, в гаражах и ухаживают за садами, подвергаясь воздействию вредных веществ; они поднимают и переносят тяжести, например, мусор, мебель, лестницы и прочее, с риском повреждения опорно-двигательного аппарата; они бывают лишены регулярного сна и отдыха, питаются непривычной пищей, сталкиваются с постоянными требованиями работодателя и всех членов его семьи и при этом находятся в изоляции и поэтому подвергаются возрастающему психосоциальному риску. Интимный характер их производственной среды может способствовать сексуальным домогательствам, вследствие чего работник подвергается риску унижения его достоинства, а также риску заражения инфекцией, передаваемой половым путем. Молодые женщины, в частности, могут быть вынуждены оказывать сексуальные услуги, чтобы не оказаться уволенными. К тому же, домашние работники могут страдать от всех видов насилия – в виде окриков, оскорблений, угроз и шлепков – в качестве наказания за различные бытовые происшествия, такие как разбитая посуда, уход из дома без разрешения работодателя, отказ от предоставления сексуальных услуг.

Следует учитывать и такой момент, что место, где выполняется работа, – это дом, в котором семья может проживать постоянно или эпизодически (например, дача или отель). Следовательно, и опасные факторы в этих двух разных видах жилья будут разными.

Риски могут возрастать еще и потому, что жилые дома – это неконтролируемая среда, которая изначально не предназначена быть рабочим местом и поэтому не подлежит прохождению обычной в производственном секторе процедуры оценки рисков и получения разрешения на деятельность.

В нижеприведенной таблице приведены примеры опасностей, которым могут подвергаться домашние работники¹⁴.

Таблица 1. Опасные производственные факторы в сфере домашнего труда

Виды работ	Опасности	Возможные травмы (проблемы со здоровьем)
Приготовление пищи, уборка, глаженье белья и другая работа по дому	Острые лезвия, горячие поверхности и предметы, токсичные химические вещества (например, отбеливатели), тяжести (например, ковры, мебель), падение с высоты (например, при мытье окон, потолков и лестниц)	Порезы, ожоги, заболевания органов дыхания, дерматиты, аллергии, травмы в связи с нарушением принципов эргономики, переломы костей, ушибы и даже смерть
Уход за садом	Острые предметы, тяжести, неблагоприятные погодные условия, жалящие насекомые, ядовитые пестициды, удобрения и машины без надлежащего ограждения	Порезы, повреждения опорно-двигательного аппарата, тепловой удар, солнечные ожоги, обезвоживание, укусы насекомых и животных и неврологические эффекты
Доставка топлива, воды и бакалейных товаров	Тяжести, дорожное движение, большие расстояния, преодолеваемые пешком	Боль в спине и в других мышцах, травмы в результате дорожно-транспортных происшествий и городского насилия, домогательства

¹⁴ По материалам из следующего источника: ILO, IPEC (2011) Children in hazardous work; What we know, what we need to do, p. 29.

Работа, выполняемая вне контроля со стороны общественности	Неудовлетворительное питание и условия проживания, удлинённый рабочий день, отсутствие интимности личной жизни, злоупотребления, оскорбительное или унижительное обращение	Нарушения сна, утомление, голод, депрессия, расстройства поведения, синяки, ушибы, кровоподтеки, ожоги и другие травмы, полученные в результате актов насилия
Работа, выполняемая в одиночестве	Изоляция, отсутствие общения с друзьями и родственниками	Психосоциальные расстройства

В том случае, когда домашние работники являются женщинами, особую актуальность приобретает и такой аспект, как охрана материнства, на которую необходимо обращать внимание при оценке рисков и в деятельности инспекций труда, занимающихся вопросами охраны труда и трудовых отношений. Из-за воздействия вредных веществ, подъёма тяжестей и выполнения другой работы по дому, требующей больших усилий, мать и плод могут подвергаться риску. И такой риск распространяется и на работников-мужчин, когда речь идет о воздействии веществ, отражающихся на репродуктивной функции.

Принципы предотвращения профессиональных рисков должны применяться в сфере домашнего труда точно так же, как в любом другом секторе. Основа этих принципов – выявление опасных производственных факторов, оценка рисков и учет всех физических условий труда и взаимосвязи между этими условиями и индивидуальными особенностями работников. Профилактика производственного травматизма и профессиональных заболеваний не связана с отказом от использования работников, и поэтому работодатели должны знать и понимать основы охраны труда, чтобы создавать своим работникам приемлемые условия работы. Распространение такой информации – одна из благородных задач инспекции труда, но необходимо помнить о том, что в деле предотвращения и контроля рисков инспекторы труда не могут заменять работодателей, поскольку это обязанность последних.

Работодатели должны знать, что визиты инспекторов труда, устраиваемые с их разрешения для проверки того, насколько домашние работники и сами работодатели защищены от опасных производственных факторов, на самом деле выгодны им, причем не только потому, что помогают сохранить здоровье работников и избежать привлечения к ответственности, но и потому, что работодатель и сам может пострадать от неконтролируемых рисков, которым подвергаются домашние работники. Довольно успешной зарекомендовала себя существующая в некоторых странах система предварительной проверки местожительства перед трудоустройством домашнего работника, в особенности когда речь идет о мигранте, поскольку она дает возможность инспектору труда в превентивном порядке контролировать условия труда (а в некоторых случаях и бытовые условия) таких работников.

5. ПРОБЛЕМЫ И ТРУДНОСТИ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА

5.1. Сфера действия трудового законодательства

Как уже отмечалось выше, первая трудность для инспекции труда заключается в том, что многие правовые системы по-прежнему исключают домашних работников из сферы своего внимания либо предусматривают для них менее защищенный статус. В подобных обстоятельствах инспекторы труда не вправе предоставлять домашним работникам такую же степень защиты, как представителям других профессиональных групп. Недостатки национального законодательства проявляются

особенно часто, когда речь заходит о распространении на домашних работников положений, касающихся минимальной заработной платы, ограничения продолжительности рабочего времени, включения в программы социального обеспечения и мер по охране труда.

Распространение трудового законодательства на сектор домашнего труда

После принятия в 2011 году Конвенции № 189 многие государства-члены, даже те, которые еще не ратифицировали ее, начали проводить правовые реформы, предоставляя больше прав и защиты домашним работникам. Это относится к Аргентине, Бахрейну, Боливии, Бразилии, Замбии, Индии, Индонезии, Иордании, Испании, Китаю, Коста-Рике, Ливану, Парагваю, США (штат Нью-Йорк), Таиланду, Филиппинам и Чили. В результате домашние работники постепенно приобретают такие же права, как и остальные работники. Например, в таких странах, как Боливия, Бразилия, Ирландия, Казахстан, Молдова, Португалия, Тринидад и Тобаго, Франция, Чехия, Чили, Эквадор и Эстония, для работников сектора домашнего труда был установлен минимальный размер заработной платы.

Социальные партнеры также все активнее подписывают коллективные договоры для данного сектора, хотя это и происходит по-прежнему нечасто. Такая тенденция наблюдается в Италии и Франции. В последней, к примеру, коллективный договор, имеющий юридическую силу, установил нормы для домашних работников и их работодателей в 1999 году.

В соответствии со своей обязанностью выявлять пробелы и недостатки в законах и нормативных актах и доводить это до сведения соответствующих учреждений инспекторы труда должны прилагать усилия для информирования представителей компетентных органов о следующем:

- о необходимости наделения домашних работников правами, аналогичными правам остальных работников, с учетом особенностей данного сектора;
- о том, что законодательство должно четко определять права и обязанности;
- о том, что законодательство должно быть доступным для понимания домашним работникам и их работодателям;
- о том, что законодательство должно предусматривать, с одной стороны, меры, способствующие его соблюдению, а с другой стороны – обладающие сдерживающим эффектом санкции за возможные нарушения.

5.2. Исключение домашнего труда из сферы действия механизмов, обеспечивающих соблюдение законодательства

Разнообразие национальных систем трудового инспектирования также может самым непосредственным образом отражаться на взглядах на различные секторы и направления работы, а также на вопросы защиты прав работников. Существуют разные затруднительные ситуации, в которых оказываются задетыми домашние работники, например, следующие:

- домашний труд исключен из сферы ответственности инспекции труда или других надзорных органов;
- никаких других механизмов обеспечения соблюдения законодательства не существует, доступ к учреждениям по разрешению трудовых споров и к судам затруднен, требует больших затрат времени и денег;
- инспекции труда охватывают своей деятельностью только часть законодательства, например ту, которая касается охраны труда;

- из-за нехватки ресурсов и небольшого количества жалоб сектор домашнего труда не рассматривается в качестве приоритетной сферы деятельности инспекций труда.

Домашние работники должны обладать свободным доступом к механизмам обеспечения соблюдения законодательства. Независимо от национальной административной организации система трудового инспектирования должна охватывать своей деятельностью сектор домашнего труда и предусматривать все функции, указанные в п. 1(а) статьи 3 Конвенции № 81: «Обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений».

Комплексное решение проблем, с которыми сталкиваются домашние работники, следует искать в активном сотрудничестве и в руководстве со стороны центрального органа в системе трудового инспектирования, особенно если обязанности по контролю за соблюдением трудового законодательства распределены между несколькими учреждениями, в результате чего вопросы охраны труда и вопросы трудовых отношений чаще всего бывают отделены друг от друга.

При активной поддержке со стороны правительств, позволяющей создать благоприятную институциональную и законодательную основу, необходимо разработать эффективную политику инспекции труда в отношении домашних работников. После тщательного анализа особенностей данного сектора в каждой стране следует определить стратегию трудового инспектирования, апробировать и применять соответствующие технические методики для более действенной защиты прав домашних работников.

Инспекторы труда, уполномоченные контролировать соблюдение законодательства

Тенденции, наблюдаемые в области распространения полномочий инспекции труда на сектор домашнего труда, проследить по регионам довольно трудно. В Европейском Союзе контроль над этим сектором входит в общие обязанности инспекций труда большинства стран (например, Болгария, Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Финляндия, Франция и Швеция), однако некоторые из них занимаются не всеми аспектами условий труда (например, Соединенное Королевство). В арабских государствах вопросами домашнего труда занимается инспекция труда Иордании, инициировавшая создание специального управления по защите домашних работников в структуре министерства труда. В других государствах домашний труд в сферу компетенции инспекций труда не входит.

В некоторых странах Южной Америки инспекции труда занимаются всеми проблемами данного сектора, например такими, как заработная плата и регистрация в системе социального обеспечения. В Уругвае для работы в этом секторе в структуре инспекции труда было сформировано специализированное подразделение. В одних странах, например в Бразилии, обращается особое внимание на практику применения рабского и принудительного труда, а в других – никаких конкретных подходов к сфере домашнего труда по-прежнему не существует.

Традиционной проблемой для инспекций труда является частая нехватка людских и финансовых ресурсов, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач. Эта нехватка в особенности проблематична для сектора домашнего труда, потому что инспекции стремятся направлять ресурсы в первую очередь на те секторы, где легче действовать и где можно добиваться более заметных результатов, выбирая для контроля те предприятия, на которых одна проверка позволяет охватить большее число работников.

5.3. Характер и существо трудовых правоотношений

Во многих странах домашние работники получают доступ на рынок труда благодаря неформальным соглашениям в результате прямых контактов с представителями домохозяйств или благодаря участию различных агентов, иногда родственников, соседей, друзей и неофициальных посредников. Договоры обычно заключаются в устной форме, особенно когда они обсуждаются непосредственно с домохозяйством, и все трудовые отношения носят неформальный характер, при котором о найме работника не сообщается ни представителям государственной власти, ни органам социального обеспечения. Когда трудовые договоры заключаются на основе родственных или социальных связей, семья обычно воспринимает нанятого ею человека как помощника, а не как индивида, имеющего реальный статус наемного работника.

Неформальный характер трудовых правоотношений представляет для инспекций труда определенную проблему, потому что такие правоотношения порождают ситуации, в которых какие-либо признаки труда отсутствуют. Из-за неформального характера трудовых правоотношений домашний труд трансформируется в скрытые договорные случаи, выявить которые практически невозможно.

Когда инспекторы труда выявляют случаи незадекларированного труда, предпринимаемые ими действия могут наталкиваться на противодействие обеих сторон трудовых правоотношений. Не желают сотрудничать зачастую как работодатели, так и работники, причем последние – из-за опасений потерять работу, либо ввиду непосредственной выгоды получения зарплаты «в конверте», либо по причине правовых ограничений на занятие данным видом деятельности (например, несоответствие требованиям о минимальном возрасте для приема на работу или неурегулированный статус в стране пребывания), а первые – из-за непосредственных выгод, связанных с отсутствием необходимости платить взносы в фонд социального страхования, выплачивать страховки и т.п. Кроме того, некоторые работники решают работать помощниками по хозяйству, когда получают пособия по безработице или по болезни и боятся потерять эти льготы в случае их разоблачения властями. Работодатели же, помимо уклонения от уплаты налогов, нередко стремятся к большей договорной гибкости, поскольку при отсутствии доказательств существования договора уволить работника гораздо легче.

Договоры в письменной форме и типовые договоры

В Республике Молдова любой трудовой договор должен составляться в письменной форме и включать все положения, необходимые в соответствии с действующими общими условиями. Работодатель обязан зарегистрировать договор в местной администрации, которая направляет его копию в местное отделение инспекции труда. В ЮАР работодатель обязан предоставить домашнему работнику в письменном виде условия занятости, которые должны быть согласованы и подписаны обеими сторонами. В Мали при заключении договоров на срок более трех месяцев или на неопределенный срок один экземпляр договора направляется в инспекцию труда.

На Филиппинах трудовой договор должен содержать информацию о том, куда следует обращаться в случае конфликта. В Гане инспекция труда предоставляет типовой трудовой договор в виде контрольного перечня, в котором указывается информация о личностях обеих сторон, о дате приема на работу, о должностных обязанностях, о размере вознаграждения и способе его выплаты, о льготах и пособиях, о продолжительности рабочего времени, о выходных днях, о социальном обеспечении, о порядке извещения о расторжении договора, о правилах внутреннего распорядка, о порядке рассмотрения жалоб, о плате за сверхурочную работу и о поручениях, возлагаемых на работника.

При установлении трудовых правоотношений следует руководствоваться фактами, касающимися выполнения работы независимо от того, как она описана в договоре. В этом плане особенно

полезными для инспекторов труда являются правовая презумпция существования трудового договора и индикаторы, по которым устанавливается характер договора. К другим мерам, способствующим формализации трудовых правоотношений, относятся разработка типовых договоров и регистрация или декларирование домашних работников в министерстве труда или ином учреждении.

Конвенция № 189 гласит, что по возможности должны заключаться письменные трудовые договоры в соответствии с национальным законодательством, нормативно-правовыми актами или коллективными договорами. В любом случае страны должны принимать меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были информированы о своих условиях труда и занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом.

Для того чтобы помогать работодателям и домашним работникам в документальном оформлении условий занятости и в особенности чтобы содействовать работникам в получении документов, которые можно было использовать в качестве доказательств в случае злоупотреблений, инспекции труда должны предоставлять образцы трудовых договоров, платежных ведомостей, журналов учета рабочего времени и др. Инспекторы труда должны быть обучены распознавать характер трудовых правоотношений.

5.4. Отсутствие информации и регистрационных записей

В своей деятельности инспекции труда сталкиваются и с таким препятствием, как отсутствие информации о количестве домашних работников и о местах, где они могут находиться во время работы, особенно если их трудовые отношения носят неформальный характер. Официальные журналы учета работников и нанявших их домохозяйств отсутствуют практически во всех странах.

Разработка стратегий активного подхода к решению проблем в данном секторе сама по себе затруднена ввиду отсутствия индикаторов, на основе которых можно было бы выбирать варианты действий и анализировать риски несоблюдения законодательства. Планирование инспекционной деятельности становится зависимым от недостоверной информации, вследствие чего возрастает вероятность снижения эффективности и результативности в долгосрочном плане. Поскольку электронные базы данных, архивы и информация, пересекающаяся со сведениями других общественных организаций, почти недоступны, число жалоб во многих регионах и странах весьма невелико, а инспекционные посещения домохозяйств ограничиваются строгими условиями, инспекции труда выбирают для своей деятельности другие приоритетные направления, где они могут продемонстрировать более заметные результаты.

В секторе домашнего труда, как и в любом другом секторе, весьма полезным для определения целей и сбора доказательств несоблюдения законодательства может оказаться сопоставление информации. Благодаря доступу к базам данных и порталам различных учреждений инспекторы труда могут провести анализ присутствующих на рабочем месте рисков и, таким образом, организовать более целенаправленные проверки. Такой доступ может также помочь собрать доказательства нарушений законодательства. Инспекторы труда в Бельгии, к примеру, обладают доступом к исчерпывающему набору данных, которые включают сведения о гражданстве работника, его иммиграционном статусе и регистрации в органах социального обеспечения и налоговых органах.

Для наращивания имеющихся в распоряжении инспекции труда ресурсов и информационных данных о домашних работниках можно принимать и поддерживать различные меры. К таким мерам может относиться следующее:

- требование о том, чтобы заключаемые с домашними работниками договоры утверждались органами государственной власти;
- учреждение официальных реестров домашних работников и нанимающих их домохозяйств;
- создание условий, способствующих найму домашних работников через агентства занятости;

- создание системы лицензирования или сертификации домашних работников;
- создание финансовых стимулов, способствующих формализации трудовых отношений при найме домашних работников;
- уменьшение административных барьеров для работодателей домашних работников, например, упрощение процедуры регистрации в системе социального обеспечения, стимулирование уплаты взносов;
- организация информационных кампаний с целью увеличения числа жалоб, подаваемых работниками;
- создание различных каналов для подачи жалоб в анонимном порядке;
- возложение на работодателей обязанности вести документацию и информировать инспекцию труда о фактах найма домашних работников и об условиях их труда;
- налаживание сотрудничества с другими государственными учреждениями в целях планирования действий и обмена информацией (социальное обеспечение, миграция, налоги и т.д.);
- налаживание сотрудничества с социальными партнерами в целях приобретения дополнительных знаний о проблемах домашних работников и их работодателей;
- налаживание связей со всеми заинтересованными сторонами, которые могут обладать знаниями об условиях труда домашних работников, например, с НПО, религиозными и местными организациями.

Регистрационные журналы и другая документация

На Филиппинах работодатели должны регистрировать своих работников в барангае (местная административно-территориальная единица). Кроме того, они обязаны в течение трех лет хранить экземпляры платежных ведомостей. В тех случаях, когда трудоустройству содействует частное агентство занятости, это агентство обязано хранить экземпляры всех трудовых договоров домашних работников, которые предоставляются для проверки представителям департамента труда и занятости.

В некоторых странах (например, ЮАР, Франция, Португалия, Зимбабве) работодатели должны предоставлять работникам платежные ведомости, в которых указываются ставка заработной платы, общее количество отработанных часов, все премии и надбавки, соответствующий период, стоимость пособий, выплачиваемых в натуральной форме, чистая заработная плата и все вычеты из нее. В других странах, таких как Иордания, законодательство требует, чтобы работодатели домашних работников хранили документы, подтверждающие ежемесячные выплаты. Благодаря этому у инспекторов труда появляется инструмент, необходимый для разбора отдельных случаев злоупотреблений.

В Финляндии работодатель обязан составлять график работы и вести журнал учета всех экстренных и сверхурочных работ, который предоставляется органам охраны труда. Кроме того, по требованию работника или его представителя работодатель обязан предоставлять выписки из этой документации. В графике работы должны указываться время ее начала и окончания, перерывы и время ежедневного отдыха.

5.5. Доступ к рабочему месту

Рабочие места следует инспектировать настолько часто и тщательно, насколько это необходимо для обеспечения применения соответствующих законодательных положений. Но если говорить о секторе домашнего труда, то здесь инспекторы труда при проведении проверок сталкиваются

со значительными затруднениями, поскольку рабочие места являются одновременно и частными домохозяйствами. В самом деле, для того чтобы инспекторы труда могли получить доступ в домохозяйство, в большинстве стран по закону требуется предварительное согласие домохозяина или решение суда в соответствии с положениями о защите права на неприкосновенность частной жизни, которое в большинстве случаев гарантируется конституцией.

В силу существующих ограничений на проведение проверок возникает потребность в альтернативных методах работы, поскольку решающее значение имеет именно инспекционное посещение, которое позволяет увидеть условия труда и убедиться в наличии или отсутствии нарушений законодательства. Если соблюдение требований о минимальной заработной плате можно проконтролировать путем проверки документов, например, платежных ведомостей, когда таковые существуют, то в других случаях, таких как предупреждение или расследование несчастных случаев, обычно требуется непосредственно видеть реальные условия труда, и когда возможность посетить рабочее место отсутствует, это может представлять серьезную проблему.

Поскольку согласие домохозяина можно и не получить, а сотрудничество инспекции труда с судами зачастую весьма слабое и затрудненное, посещения в конечном счете либо вообще не проводятся, либо проводятся слишком поздно и не оказывают реального воздействия на положение работника, который к тому времени уже может оказаться уволенным или понесшим невосполнимый ущерб в результате серьезных злоупотреблений.

Для преодоления этого главного препятствия некоторые страны пытаются разрабатывать различные методики, однако их успешность вызывает сомнения, и при решении конкретных вопросов, в частности связанных с использованием недекларируемого домашнего труда, результаты в долгосрочном плане оказываются по-прежнему ограниченными.

Подобные методики включают в себя следующие подходы, которые могут применяться в различных сочетаниях друг с другом:

- Можно попытаться получить согласие домохозяина на посещение его домохозяйства. Такой вариант может оказаться особенно успешным, если инспекционное посещение проводится не с целью осуществления правоприменительных функций, но для этого требуется, чтобы инспекторы труда обладали особыми навыками межличностного общения.
- Максимальное использование документальных свидетельств и сведение к минимуму необходимости посещения рабочего места. Примеры:
 - требование к работодателю сообщать о нанятых работниках в министерство труда или другое учреждение;
 - требование к работодателю хранить документацию, такую как трудовые договоры, графики работы, платежные ведомости, отчеты об оценке рисков, или направлять ее в инспекцию труда;
 - вызов работодателя на собеседование или встречу с инспектором труда для того, чтобы он мог с помощью записей в своих документах подтвердить соблюдение им законодательства;
 - проведение собеседования с работниками и сопоставление их версий событий с документальными данными, представленными работодателем.
- Укрепление механизмов сотрудничества с судебными органами. Примеры:
 - использование принципа правовой презумпции при наличии признаков нарушения законодательства, представленных инспекцией труда;
 - возбуждение срочного судопроизводства для получения санкции на доступ в домохозяйство;
 - использование совместных электронных платформ для ускорения общения между инспекциями труда и судами.

- Организация рейдов в отдельных районах в попытке выявить какие-либо нарушения «наугад». Такой метод требует значительных ресурсов, однако результаты при этом, при существующих для инспекционных посещений ограничениях, не гарантируются. Тем не менее, данный метод бывает полезным для получения определенного представления о возможном несоблюдении законодательства и для приобретения дополнительных знаний о секторе, на основе которых можно планировать альтернативные действия. В то же время он способен служить своеобразной отправной точкой для воздействия на домашних работников и их работодателей, для укрепления доверия к инспекции труда и даже для того, чтобы продемонстрировать в секторе деятельность правоприменительных органов и тем самым способствовать усилению сдерживающего эффекта.
- Получение от домохозяйства, планирующего нанять домашнего работника, согласия на его предварительное посещение в целях гарантирования минимальных стандартов охраны труда и приемлемых условий труда – как непереносимое предварительное условие найма. Подобная альтернативная мера используется в некоторых странах с большим количеством домашних работников-мигрантов как условие выдачи разрешения на найм иностранного работника.

Доступ к рабочему месту

В ЮАР доступ в домохозяйство возможен при наличии соответствующего согласия собственника (арендатора) либо решения трудового суда по письменному заявлению инспектора труда, изложившего под присягой причины, по которым необходимо посетить рабочее место. Существует упрощенный альтернативный вариант, состоящий в использовании системы визитных карточек. По почтовым ящикам рассылаются письма с просьбами к работодателям дать разрешение на посещение их домохозяйств. Однако отвечают на такие письма очень немногие. Инспекторы также пытаются договориться о визитах, осуществляя обходы всех работодателей на дому. При серьезных нарушениях, переходящих в разряд уголовных преступлений, таких как применение детского или принудительного труда, доступ в домохозяйство получает – независимо от инспекции труда – полиция. В Западном Кейптауне инспекторы труда могут вызывать работодателей и домашних работников для собеседования в какое-либо место на «нейтральной территории», в основном это происходит при расследовании жалоб.

К аналогичному методу прибегает Национальное управление трудовых прав Ирландии (National Employment Rights Authority – NERA), обращаясь к работодателям по почте и предлагая им дать разрешение на посещение своих домов. В случае отказа от них требуется предоставить альтернативное место для осуществления проверки, состоящей из собеседования и изучения документации.

5.6. Общение с домашними работниками-мигрантами

Многие домашние работники являются мигрантами, часть из которых имеет неурегулированный статус в плане иммиграционного законодательства и поэтому в особенности не защищена от злоупотреблений и эксплуатации. Ввиду этого от инспекции труда требуется целенаправленный подход и сотрудничество с организациями, которые специализируются на защите и поддержке мигрантов и которые во многих странах еще весьма слабы. Кроме того, необходимо, чтобы инспекторы труда выстраивали доверительные отношения с работниками и использовали для этого специфические навыки межличностного общения, уделяя особое внимание принципам мультикультурализма. В самом деле, даже когда домашние работники осведомлены о своих правах и возможных средствах правовой защиты, они зачастую не решаются подавать жалобы из-за возможных негативных последствий для отношений с работодателем и из-за опасений возмездия.

Мигранты – жертвы принудительного труда

При выявлении случаев принудительного труда инспекторы труда, действуя в рамках своих полномочий, предусмотренных Конвенцией № 81, должны руководствоваться опубликованными Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека Рекомендуемыми принципами и руководящими положениями по вопросу о правах человека и торговле людьми, в соответствии с которыми необходимо в полной мере информировать жертв о возможностях сотрудничества с властями, уважать неприкосновенность их частной жизни и предоставлять им информацию о возможных компенсациях, например, за невыплаченную заработную плату, и о других правах, а также о способах осуществления этих прав. Подобная практика существует в таких странах, как США и Португалия, где иммигранты, ставшие жертвами торговли людьми, приобретают право на получение визы, если они сотрудничают с правоохранительными органами и помогают им в проведении расследований и привлечении виновных к судебной ответственности. В обеих странах жертвы торговли людьми, получившие визы, получают также и разрешение на трудоустройство.

На протяжении многих лет трудовая миграция представляет для инспекторов труда особую проблему, потому что задачи инспекции труда, полиции и иммиграционных властей далеко не всегда четко определены. В самом деле, когда инспекторы труда имеют дело с домашними работниками-мигрантами, незаконно въехавшими или пребывающими в стране, им постоянно приходится делать выбор между своим долгом защищать работников и своей обязанностью как государственных служащих сообщать о подобных случаях иммиграционным властям, в результате чего может последовать депортация работника из страны. Крайне важно помнить, что задача инспекции труда – защищать права работников, а не обеспечивать соблюдение иммиграционного законодательства.

Налаживание плодотворного сотрудничества с домашними работниками-мигрантами затруднено и по многим другим причинам. Такие работники обычно не склонны подавать жалобы, и в результате случаи злоупотреблений остаются нераскрытыми. Те из них, о которых вообще никому не сообщается, оказываются скрытыми от глаз инспекции труда, не имеющей представления о том, кто они, где работают и в каких условиях.

Инспекторы труда должны уметь общаться с работниками-мигрантами на их родном языке. Необходимо также, чтобы инспекторы знали о существующих межкультурных различиях и знали, как их следует учитывать в своей деятельности. Полезный опыт, накопленный инспекциями труда в этом плане, состоит обычно в следующем:

- назначение на должности инспекторов лиц, владеющих различными иностранными языками;
- найм переводчиков для сопровождения инспекторов труда в тех случаях, когда необходимо установить контакт с работниками;
- использование колл-центров или средств онлайн-перевода.

Различные превентивные меры для защиты прав домашних работников-мигрантов могут включать в себя следующее:

- охват деятельностью инспекции труда всех этапов миграционного процесса с тем, чтобы можно было информировать домашних работников-мигрантов об их трудовых правах и обязанностях перед отъездом, во время пребывания в принимающей стране и после возвращения на родину;
- подписание протоколов между принимающими и отправляющими странами, например, об обмене информацией и передаче дел в тех случаях, когда домашние работники-мигранты

нуждаются в помощи для восстановления своих прав или для возвращения в страну происхождения;

- создание круглосуточных и многоязычных «горячих линий» для предоставления информации о трудовых правах и имеющихся механизмах подачи жалоб;
- предварительные контакты с работодателями, нанимающими домашних работников-мигрантов, в целях их информирования о действующем законодательстве;
- организация учебных курсов для работодателей, нанимающих домашних работников-мигрантов, для их ознакомления с действующим трудовым законодательством и обязанностями, возлагаемыми на них как на работодателей;
- проведение с работодателями, намеревающимися нанять домашних работников, собеседований с целью их консультирования относительно оптимальных способов соблюдения трудового законодательства и исключения возможности его нарушения.

5.7. Малочисленность жалоб, поступающих от домашних работников

В большинстве стран число жалоб, поступающих от домашних работников в инспекции труда, весьма невелико. Это объясняется различными причинами, в том числе:

- неосведомленностью работников о своих трудовых правах;
- непониманием того, как действует система защиты их прав;
- недоверием к органам государственной власти;
- личными доверительными отношениями работника с работодателем и опасениями по поводу того, что эти отношения могут пострадать или что работодатель прибегнет к ответным мерам;
- проблемами культурного характера в случае с работниками-мигрантами.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЕГО НАРУШЕНИЙ

Обеспечение соблюдения законодательства – это не только применение инспекторами труда санкций при выявлении нарушений. Сюда относится целый ряд всевозможных мер, обеспечивающих уважение существующих норм. Эти меры включают в себя распространение информации и проведение информационно-разъяснительной работы, а также оказание содействия домашним работникам и их работодателям, организациям работников и работодателей, агентствам занятости и другим заинтересованным сторонам.

6.1. Информирование домашних работников и работодателей о трудовом законодательстве

В большинстве стран одной из основных причин несоблюдения норм является неосведомленность о предусмотренных законом правах и обязанностях, поскольку как домашние работники, так и их работодатели могут просто ничего не знать о своих правах и обязанностях. Министерства труда и инспекции труда в состоянии способствовать тому, чтобы правовые нормы стали для работников и работодателей понятнее и доступнее. Для этого могут использоваться самые разнообразные каналы, например, печатные источники, веб-сайты, СМИ и пр.

К числу разработанных инспекциями труда превентивных мер, помогающих преодолеть серьезный информационный дефицит, с которым сталкиваются работодатели и работники многих стран,

относятся проведение информационно-разъяснительных кампаний, создание «горячих линий» и телефонных центров, предоставляющих информацию о правовых обязанностях и правах работников. При использовании подобных методов в секторе домашнего труда следует принимать во внимание некоторые особенности, такие как уровень грамотности, наличие языковых барьеров, степень доверия к государственным службам и доступность СМИ.

Независимо от того, каким образом работники получают работу, инспекции труда должны заниматься их информированием еще до вступления в трудовые отношения. Перед поступлением на службу домашний работник должен быть проинформирован в доступной форме о законодательстве, действующем применительно к его конкретной ситуации. Кроме того, инспекторы труда могут посоветовать, какие вопросы соискателю рабочего места следует задать своему будущему работодателю, чтобы получить верное представление об условиях труда.

Информирование работников об их правах

Эффективными средствами информирования могут быть телефонные центры, подобные созданным в Австрии, Иордании и Ирландии. В Бразилии удобными средствами для неформального распространения разнообразной информации о правах человека стали так называемые «мыльные оперы» (телесериалы – *прим. пер.*), которые можно использовать в этом качестве в том числе и специально для сферы домашнего труда. Во многих странах проводятся и другие информационно-разъяснительные мероприятия, касающиеся прав домашних работников. В Уругвае была организована кампания по освещению содержания законодательства. Сразу после вступления нового закона в силу представители национальной инспекции труда начали посещать рабочие места с целью информирования неформальных домашних работников и урегулирования их статуса. В 2013 году в Коста-Рике службы инспекции и трудовых отношений министерства труда и социального обеспечения предоставили полезную информацию и рекомендации сотням домашних работников на «Ярмарке продвижения трудовых прав домашних работников». Эта информация касалась их прав на полноценный еженедельный выходной день, на продолжительность рабочего дня не более восьми часов, на 15-дневный ежегодный отпуск и т.д. На Филиппинах был учрежден специальный День домашнего работника (*Arawngmga Kasambahay*). По закону, на ярмарках вакансий министерство труда должно обеспечивать регистрацию домашних работников по принципу «единого окна».

В Аргентине министерство труда обязано предоставлять домашним работникам экземпляры всех соответствующих законов, действующих на момент их трудоустройства. В Иордании министерство труда обеспечивает для домашних работников и их работодателей инструктаж и обучение.

В штате Нью-Йорк (США) в соответствии с Биллем о правах домашних работников уполномоченный по вопросам труда обязан сообщать губернатору, сенату и законодательному собранию о мерах по распространению доступных информационно-просветительских материалов по законодательству, регулирующему домашний труд.

6.2. Другие превентивные меры

В силу определенной специфики сектора домашнего труда, как мы уже видели, необходимо, чтобы профилактическая работа велась не только на рабочих местах. К числу различных превентивных мер, способных устранить некоторые из рассмотренных проблем, относятся следующие:

- информирование и просвещение работодателей, работников и представителей гражданского общества относительно того, что домашний труд экономически так же актуален, как и труд в любом другом секторе, и права домашних работников необходимо уважать наравне с правами всех остальных работников;

- широкое информирование о правах и обязанностях;
- расширение сотрудничества с социальными партнерами;
- создание информационно-консультационных служб, предоставляющих правовую и техническую информацию и призванных помогать работодателям исполнять свои правовые обязанности;
- использование различных стимулов, способствующих соблюдению законодательства работодателями домашних работников;
- распространение положительного опыта;
- разработка программ и организация кампаний с целью продвижения позитивного отношения к созданию приемлемых условий труда в секторе домашнего труда и с целью воспитания культуры соблюдения законов;
- в рамках мероприятий по борьбе с детским трудом в секторе домашнего труда, например, распространение среди семей и общественности информации о том, что домашний труд в долгосрочной перспективе может причинять детям вред, не давая им выбраться из бедности;
- в рамках мероприятий по борьбе с принудительным трудом распространение информации о домашних работниках-мигрантах в странах их происхождения.

Меры, способствующие соблюдению законодательства

Многие инспекции труда накопили совместный опыт в проведении информационно-разъяснительных кампаний по различным темам, находящимся в их компетенции. Информация может предоставляться по запросу, при проведении проверок, по телефону, по электронной почте или через веб-сайты. В некоторых странах, таких как Франция, Испания, Литва, Румыния, Индия и Вьетнам, организуются информационные недели. Во многих странах, например, в Болгарии, на Кубе, в Марокко, Португалии и Украине, для информирования общественности проводятся также специальные дни охраны труда и борьбы с детским трудом. Другие страны используют для этой цели СМИ. Сюда относятся Китай, Куба, Сальвадор, Маврикий, Португалия, Румыния и др.

6.3. Санкции

В большинстве стран санкции, применяемые инспекциями труда, состоят из административных или судебных штрафов, лишения свободы на определенный срок или из того и другого вместе. Кроме того, в случае выявления серьезной непосредственной угрозы для здоровья и безопасности работников, опасных видов детского труда, а в некоторых странах, например в Италии, и недекларируемого труда инспекторы труда могут выдавать предписания об устранении нарушений или о прекращении работ.

Применительно к сектору домашнего труда все шире применяются и другие санкции, например:

- публикация информации об именах нарушителей и совершенных ими правонарушениях в газетах и на ведомственных веб-сайтах;
- лишение права оформлять визы для трудовых мигрантов;
- блокирование банковских счетов;
- аннулирование разрешений и приостановка или отзыв действующих лицензий (в случае частных агентств занятости).

В таких вопросах, как определение характера договора, дискриминация и притеснение, весьма успешными во многих странах зарекомендовали себя законодательные меры, например,

перераспределение бремени доказывания. Правовая презумпция в отношении минимального периода занятости помогает инспекторам труда решать проблему недекларируемого труда и задним числом взыскивать взносы в фонд социального обеспечения, восстанавливая тем самым права работников. Повышать эффективность законодательства способны также системы совместной или индивидуальной ответственности. На Филиппинах, например, совместную и индивидуальную ответственность за все причитающиеся домашнему работнику выплаты заработной платы и связанных с заработной платой пособий несут вместе с работодателем и частные агентства занятости.

В данном секторе могут применяться и другие меры, наподобие замены штрафа обязательным обучением, существующей, например, в Гватемале и Доминиканской Республике для допустивших правонарушение работодателей с низким уровнем дохода. Такая замена дает двойной результат – оказывает сдерживающее воздействие на потенциальных правонарушителей и обеспечивает обучение тех работодателей домашних работников, которые не соблюдают законодательство.

Независимо от своего характера санкции должны отличаться адекватностью в плане строгости и реально применяться соответствующими органами в разумные сроки с тем, чтобы из-за затянувшейся процедуры их сдерживающий и карательный эффект не пропал.

7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ СТОРОНАМИ

Инспекция труда сама по себе улучшить условия труда домашних работников не может, но она, безусловно, может внести в это дело свою немалую лепту. Крайне важно наладить хорошие рабочие отношения с организациями работодателей и работников и с другими заинтересованными сторонами, например, с местными общинами, которые способны помочь инспекторам труда в выполнении их обязанностей. Важное значение сотрудничества необходимо подчеркнуть, потому что оно позволяет создать атмосферу, в которой инспекция труда воспринимается не только как орган, отмечающий нарушения, но и как партнер, совместно со всеми остальными заинтересованными сторонами прикладывающий усилия для улучшения условий труда.

Государственные органы и учреждения. Для того чтобы добиваться эффективности в своей деятельности, инспекции труда необходимо сотрудничать с другими государственными органами, которые выполняют аналогичные или даже иные функции. Это особенно актуально, когда речь идет о секторе домашнего труда, по причине «невидимости» многих его работников. Подходящих для сотрудничества организаций довольно много, к ним относятся органы социального обеспечения, иммиграционные службы, органы регистрации актов гражданского состояния, полиция и др.

Примеры сотрудничества:

- Непосредственное привлечение уголовной полиции к расследованию наихудших случаев нарушения прав человека (например, применение принудительного труда).
- Обмен информацией с другими службами, например, с органами социального обеспечения и с иммиграционными властями.
- Взаимодействие с министерством иностранных дел в целях предотвращения злоупотреблений в отношении домашних работников-мигрантов путем распространения соответствующей информации в странах их происхождения. Аналогичное взаимодействие с персоналом посольств, консульств и международных организаций и, в особенности, с властями отправляющих стран.
- Организация совместных мероприятий с другими ведомствами.
- Объединение различных баз данных с целью выявления нарушений на всех уровнях (социальное обеспечение, налоги и трудовое законодательство, включая охрану труда).

Сотрудничество между учреждениями

Во Франции инспекторы труда и сотрудники прокуратуры при поддержке полиции проводят совместные проверки для борьбы с недекларируемым трудом и для выявления случаев принудительного труда с немедленным задержанием лиц, подозреваемых в совершении уголовных преступлений. Доступ в частные домохозяйства в подобных случаях упрощается, поскольку в составе лиц, участвующих в проверке, уже имеется судья.

В Боливии в инспекцию труда направляется информация о фактических обстоятельствах дел, расследуемых другими ведомствами, такими как Бригада по защите женщин и семьи, полиция и государственная прокуратура, с тем чтобы во время следствия или судебного разбирательства обеспечивалась выплата заработной платы и социальных пособий.

На Филиппинах законодательство, касающееся защиты домашних работников, гласит, что любой домашний работник, который подвергается насилию или эксплуатации, должен быть немедленно избавлен от такой ситуации сотрудником муниципальной или городской службы социального обеспечения или социальным работником департамента социального обеспечения и развития по согласованию с районными властями.

В Бельгии существует сложная система баз данных коллективного пользования. Федеральная служба под названием «Перекрестный банк данных социальной защиты» (Banque Carrefour de la sécurité sociale – BCSS) предоставляет инспекциям труда точную информацию, необходимую для планирования деятельности и расследования нарушений.

Судебные органы. Сотрудничество с судебными органами представляет особый интерес, потому что оно необходимо в большинстве стран для получения разрешений на доступ в частные домохозяйства, когда особенное значение приобретает четкость формулировок.

Примеры сотрудничества:

- непосредственное участие судей в расследовании наихудших случаев нарушения прав человека;
- ускорение процедуры получения разрешения на доступ в домохозяйство;
- ускорение судопроизводства;
- информирование судов после проведенных проверок.

Сотрудничество с судебными органами

В Испании Закон № 36 от 10 октября 2011 г., регулирующий юрисдикцию трудовых судов, предусматривает, что Генеральная инспекция труда и социального обеспечения может запросить судебную санкцию на проверку жилых помещений, если их собственник возражает против этой проверки или если существует вероятность такого возражения, при условии, что проверка связана с административными процедурами, которые впоследствии могут быть переданы под юрисдикцию общественного суда, или санкцию на проведение каких-либо иных проверок, связанных с нарушением основополагающих прав и свобод.

В Уругвае Закон № 18.065 гласит, что проверка жилища может проводиться при наличии оснований для предположения о несоблюдении законодательства о труде или о социальном обеспечении, и для проведения такой проверки должен быть выписан ордер судом первой инстанции. В течение 48 часов после проведенной проверки в суд должен быть направлен соответствующий отчет.

Социальные партнеры. В некоторых странах сотрудничество между организациями работодателей и профсоюзами в секторе домашнего труда не столь активно, как в остальных секторах. Во многих случаях это объясняется тем, что либо домашние работники, либо их работодатели, либо и те, и другие одновременно не имеют своих организаций. Сотрудничество на уровне рабочего места также затруднительно, поскольку профсоюзные активисты не имеют доступа в домохозяйства и, следовательно, практически не располагают сведениями об условиях труда отдельных работников. Организации работников и работодателей могли бы оказывать необходимое содействие инспекции труда в ходе совместного отстаивания своих позиций и путем обмена информацией по особо важным вопросам, связанным с нарушениями норм трудового законодательства, регулирующих домашний труд.

Примеры сотрудничества:

- Проведение трехсторонних консультаций по вопросам домашнего труда, определение основных проблем и способов обеспечения соблюдения законодательства в секторе. Профсоюзы могут, например, принимать от домашних работников жалобы и направлять их в компетентные органы. Организации работодателей могут помогать инспекциям труда распространять информацию о предусмотренных законом обязанностях.
- Информирование социальных партнеров об особенностях домашних работников и сектора домашнего труда в целях стимулирования дальнейших действий с их стороны.
- Организация совместных семинаров для обсуждения наиболее вероятных случаев несоблюдения законодательства.
- Проведение совместных информационно-разъяснительных кампаний.

Сотрудничество с социальными партнерами

В Боливии Национальная федерация домашних работников (FENATRAHO) провела информационно-разъяснительную кампанию, в рамках которой по радио транслировались соответствующие сюжеты на нескольких языках, чтобы обеспечить максимально широкий географический охват аудитории. Профсоюзы и правительство совместно организовали ряд «воскресных ярмарок» домашнего труда. На Филиппинах Ассоциация помощников по дому (SUMAPI) создала сеть из групп своих сторонников в парках, школах, церквях и других перевалочных пунктах для предупреждения общественности об опасности торговли людьми. Ассоциация привлекает домашних работников к участию в ежегодном праздничном мероприятии, проводимом в общественных парках, и организует для них посещения регистрационных бюро системы социального обеспечения, консультационных центров и других государственных ведомств.

В Танзании Профсоюз работников заповедников, гостиниц, домашних работников и работников смежных профессий мобилизовал свои структуры, а также другие профсоюзы для организации контроля за наймом домашних работников, а также наладил сотрудничество с агентствами по трудоустройству, согласившимися действовать в рамках законодательства. Этот же профсоюз совместно с Международной сетью домашних работников (International Domestic Workers Network) при поддержке со стороны МОТ разработал в стране систему учета рабочего времени для того, чтобы облегчить процесс расчета вознаграждения.

Организации работодателей также могут вносить свой полезный вклад, разрабатывая кодексы поведения для предприятий. Например, в Индонезии Ассоциация поставщиков домашних работников (APPSI) установила правило не принимать на работу детей младше 15 лет даже при наличии со стороны клиентов максимального спроса на детей в возрасте от 13 до 16 лет. В Замбии Федерация работодателей, Конгресс профсоюзов, Федерация свободных профсоюзов, министерство труда и социального обеспечения и министерство внутренних дел также разработали специальный кодекс поведения для продвижения достойного труда в данном секторе.

Нетрадиционные партнеры. Для налаживания контактов с домашними работниками и получения дополнительной информации о данном секторе весьма полезным может быть сотрудничество с нетрадиционными партнерами, такими как объединения мигрантов, общественные организации, НПО и различные религиозные группы, хотя накопленный опыт в этом плане еще небогатый. У этих партнеров имеется достаточно много «точек соприкосновения» с домашними работниками за пределами домохозяйств – в магазинах, на рынках, в парках, в местах отправления религиозных обрядов и школах, и поэтому они способны играть полезную роль, предоставляя сведения о правонарушениях и распространяя нужную информацию.

Примеры сотрудничества:

- расширение знаний нетрадиционных партнеров об особенностях домашних работников и сектора домашнего труда с тем, чтобы они могли оказывать поддержку службам инспекции труда в проведении информационно-разъяснительной работы;
- выявление с помощью нетрадиционных партнеров мест, где трудятся домашние работники;
- выявление с помощью нетрадиционных партнеров случаев жестокой эксплуатации;
- проведение семинаров, на которых представители нетрадиционных партнеров могли бы помогать выявлять конкретные тенденции и проблемы;
- привлечение нетрадиционных партнеров к проведению информационно-разъяснительных кампаний;
- привлечение нетрадиционных партнеров к формированию фокусных групп, в которых с домашними работниками можно было бы проводить собеседования, выслушивать их опасения по поводу соблюдения норм в отношении условий труда или даже принимать от них жалобы;
- привлечение нетрадиционных партнеров к работе по укреплению доверия домашних работников к органам власти и в особенности к инспекторам труда для того, чтобы эти работники не боялись подавать жалобы и тем самым способствовали улучшению своих условий труда.

Сотрудничество с нетрадиционными партнерами

В Пномпене (Камбоджа) Организация по оказанию помощи незащищенным детям сообщает в соответствующие государственные учреждения обо всех случаях возможных злоупотреблений в отношении домашних работников-детей, ставшими ей известными при проведении информационно-разъяснительной работы. В Танзании молодежная группа под названием «Все равны» (WoteSawa) спасает и консультирует подвергающихся насилию домашних работников-детей и взаимодействует с представителями местных властей в целях обеспечения их защиты.

8. НЕОБХОДИМЫЕ НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ

Как уже отмечалось выше, проблемы домашних работников весьма разнообразны, зачастую они взаимосвязаны и носят комплексный характер. Ввиду такого разнообразия и сложности проблем от инспекторов труда требуется обладание специальными навыками, обеспечить которые в состоянии не все инспекции труда, в частности потому, что в некоторых странах специальная политика, или стратегия профессиональной подготовки инспекторов труда отсутствует, а оценка потребностей в подготовке производится не так часто, как следовало бы.

Инспекторы труда должны досконально разбираться в законодательстве и нормативных актах, обладать техническими знаниями в специальных областях, умением анализировать производственные процессы и выявлять проблемы. Но при этом необходимо, чтобы эти технические навыки дополнялись не менее важным набором умений, известных как «навыки межличностного общения».

При действиях в секторе домашнего труда инспекторам труда приходится не только давать советы и рекомендации работодателям и работникам относительно оптимального соблюдения законодательства, но и:

- уговаривать хозяев дать разрешение на осмотр своего домохозяйства;
- склонять к сотрудничеству работодателей, которые иногда не воспринимают себя как таковых или не знают о своих обязанностях;
- убеждать работников, несмотря на свою уязвимость, быть с ними открытыми и откровенными;
- завоевывать доверие всех сторон, чтобы можно было оказывать необходимое содействие;
- общаться с обеими сторонами с равной степенью сочувствия и понимания.

Все это означает, что инспекторы труда, занимающиеся проблемами домашнего труда, должны регулярно проходить соответствующую подготовку, в частности, по таким вопросам, как действующее законодательство, специфика сектора домашнего труда и навыки межличностного общения, особенно необходимые для работы в данном секторе.

Навыки межличностного общения – это умение человека успешно взаимодействовать с другими людьми. Инспекторам труда в первую очередь необходимы следующие из них:

- навыки коммуникации (вербальной, невербальной);
- межкультурные навыки;
- эмоциональная отзывчивость;
- умение убеждать и уговаривать;
- умение решать проблемы;
- навыки проведения переговоров.

Инспекторы труда должны уметь, например, правильно использовать навыки вербальной и невербальной коммуникации при собеседовании с домашними работниками и их работодателями, а также быть в состоянии донести до собеседника свою мысль. Если объяснить работодателю домашнего работника, какова цель посещения и кем является инспектор труда, нежелание хозяина пропускать посторонних в свой частный дом, возможно, удастся преодолеть.

УПРАЖНЕНИЯ

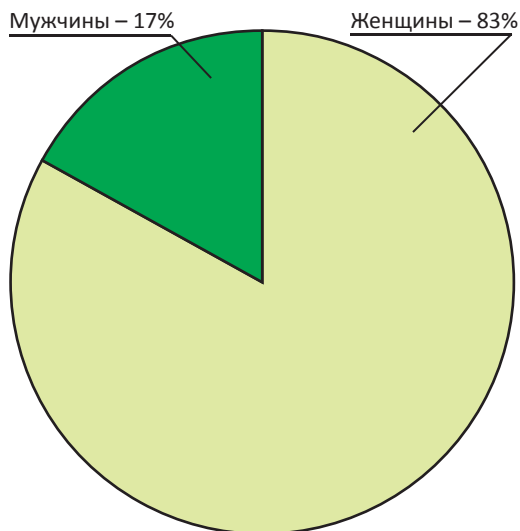
Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	Мир домашних работников
ЦЕЛЬ	✓ Ознакомить участников с понятием «домашние работники» и с его основными характеристиками. ✓ Расширить представления участников о неоднородности данной группы и о сложности положения домашних работников.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники должны разделиться на несколько рабочих групп и в составе этих групп проанализировать нижеприведенные схемы и ответить на вопросы. ✓ Каждая группа выбирает одного из своих членов, который делает пометки о ходе обсуждения и представляет на общей сессии результаты обсуждения в группе.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 1.

Упражнение 1

Раздаточный материал 1. Мир домашних работников

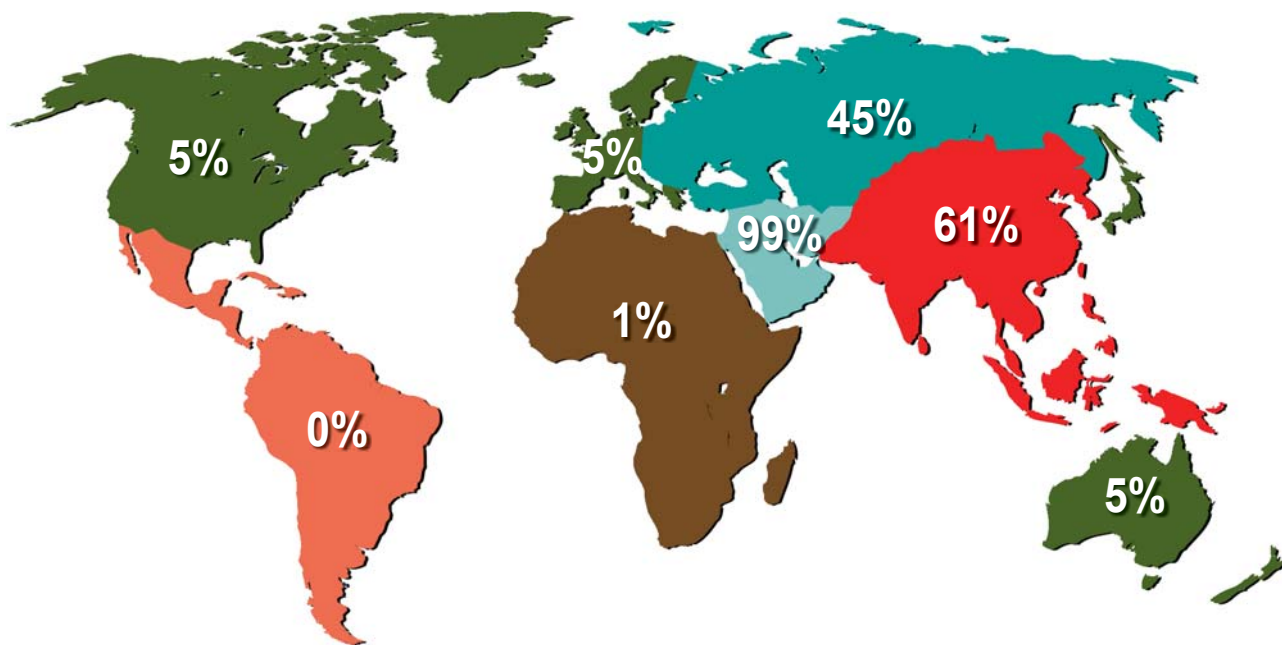
Распределение домашних работников по полу, 2010 г.



Распределение домашних работников по регионам, 2010 г.



ЧИСЛЕННОСТЬ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ И ИХ ДОЛЯ, НЕ ПОДПАДАЮЩАЯ ПОД ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



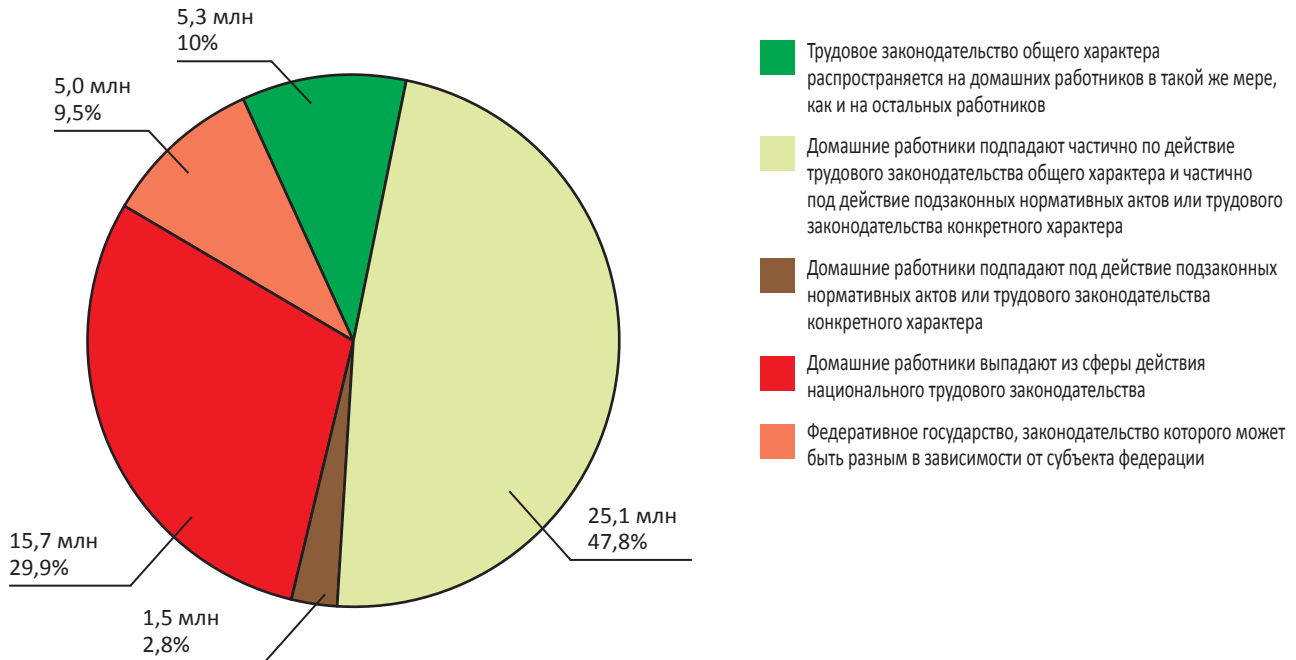
- 21 467 000 – Азия и Тихий океан
- 19 583 000 – Латинская Америка и Карибский бассейн
- 5 236 000 – Африка
- 3 555 000 – развитые страны
- 2 107 000 – Ближний Восток
- 595 000 – Восточная Европа и СНГ*

* Содружество Независимых Государств.

Упражнение 1

Раздаточный материал 1. Мир домашних работников

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



В составе рабочих групп обсудите следующие вопросы. Не забудьте выбрать по одному человеку в каждой группе, который будет делать пометки о ходе обсуждения и затем представит сделанные выводы всем участникам семинара.

Вопросы

1. Перечислите основные характеристики домашних работников в вашей стране (пол, возраст, страна происхождения, характер трудовых правоотношений [например, работают ли они обычно в одном или одновременно в нескольких домохозяйствах, как устраиваются на работу – через агентство занятости или неофициальным путем]).

.....

.....

.....

.....

2. Знаете ли вы сколько домашних работников трудится сейчас в вашей стране?

.....

.....

3. Подпадают ли домашние работники в вашей стране под действие национального трудового законодательства?

.....

.....

Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	Выпадение из сферы компетенции инспекции труда
ЦЕЛЬ	Рассмотреть существующие проблемы и возможности, с которыми сталкиваются инспекторы труда как при включении домашних работников в свои стратегические планы работы, так и при обеспечении соблюдения национальных законов и норм в отношении этой категории работников.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники разделяются на несколько рабочих групп и в составе этих групп обсуждают вопросы. ✓ Каждая группа выбирает одного из своих членов, который делает пометки о ходе обсуждения и представляет на общей сессии результаты обсуждения в группе.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 2.

Упражнение 2 **Раздаточный материал 2. Выпадение из сферы компетенции инспекции труда**

В составе рабочих групп обсудите следующие вопросы. Не забудьте выбрать по одному человеку в каждой группе, который будет делать пометки о ходе обсуждения и затем представит сделанные выводы всем участникам семинара.

Вопросы

1. Входит ли компетенцию инспекторов труда проверка соблюдения национальных законов и норм в отношении домашних работников?

.....

.....

2. Существуют ли механизмы рассмотрения жалоб и средства обеспечения соблюдения законодательства? Какие?

.....

.....

3. Обеспечивают ли в настоящее время инспекторы труда соблюдение национальных законов и норм по защите домашних работников?

.....

.....

4. Если обеспечивают, то с какими основными трудностями они при этом сталкиваются?

.....

.....

5. Если не обеспечивают, то по каким причинам домашние работники не включаются в их планы работы?

.....

.....

Упражнение 3

НАЗВАНИЕ	Инспекция труда и домашние работники
ЦЕЛЬ	✓ Разъяснить участникам необходимость включения домашних работников в сферу компетенции служб инспекции труда. ✓ Обсудить проблемы, с которыми приходится сталкиваться в стране.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники разделяются на несколько рабочих групп и в составе этих групп обсуждают вопросы. ✓ Все участники семинара в общем составе обсуждают основные существующие проблемы и возможности.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 3.

Упражнение 3 **Раздаточный материал 3. Инспекция труда и домашние работники**

В составе рабочих групп обсудите следующие вопросы. Не забудьте выбрать по одному человеку в каждой группе, который будет делать пометки о ходе обсуждения и затем представит сделанные выводы всем участникам семинара.

Вопросы

1. Инспекционная деятельность какого рода предусматривается или могла бы предусматриваться в ежегодных планах в вашей стране?

.....

.....

.....

.....

2. Какие проблемы и возможности имеются в настоящее время при планировании инспекционной деятельности в секторе домашнего труда?

ПРОБЛЕМЫ	ВОЗМОЖНОСТИ

Упражнение 4

НАЗВАНИЕ	Конвенция № 189 и национальное законодательство
ЦЕЛЬ	✓ Объяснить участникам основные принципы Конвенции № 189. ✓ Сопоставить положения Конвенции № 189 с положениями действующего местного законодательства. ✓ Ознакомить инспекторов с Конвенцией № 189 и положениями национального законодательства о домашних работниках. ✓ Обратить внимание участников на возможные недостатки и пробелы в национальном законодательстве.
ЗАДАНИЕ	✓ Члены рабочих групп должны в индивидуальном порядке ознакомиться с прилагаемой таблицей, в которой приведены основные положения Конвенции № 189. При этом участникам необходимо ответить, включены ли, по их мнению, эти положения в законодательство их страны. ✓ После заполнения таблицы участники обсуждают свои выводы и проверяют собственные ответы в составе рабочих групп. ✓ Все участники семинара в полном составе обсуждают нынешнее состояние национального законодательства, касающегося домашних работников, и оценивают свои знания этого законодательства.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 15 минут на обдумывание ответов в индивидуальном порядке. ✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 4.

Упражнение 4 **Раздаточный материал 4. Конвенция № 189 и национальное законодательство**

Взгляните на нижеприведенную таблицу. ВКЛЮЧАЕТ ли, по вашему мнению, законодательство вашей страны данные принципы, сформулированные в Конвенции МОТ № 189?

После заполнения таблицы обсудите свои выводы и проверьте собственные ответы в составе рабочей группы.

Положения, предусмотренные в Конвенции № 189	Да	Нет	?
Минимальный возраст для приема на работу			
Право, не подвергаясь давлению и преследованию, создавать профсоюзы, представляющие данную категорию работников, или вступать в такие профсоюзы, обладающие правом ведения коллективных переговоров			
Защита от принудительного труда			
Защита от всех видов насилия, дискриминации и преследования, в том числе сексуального характера			
Право на равное с другими работниками обращение в том, что касается обычной продолжительности рабочего времени, платы за сверхурочную работу, ежедневного и еженедельного отдыха, оплачиваемых ежегодных отпусков и минимальной заработной платы			
Право на регулярное получение денежного вознаграждения не реже одного раза в месяц			
Выплата части вознаграждения натурой только по взаимному согласию при условии, что она предназначена для личного использования работником и что ее денежная стоимость является справедливой и обоснованной			
Право на получение точной информации о своих условиях труда и занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом, желательно посредством письменного предложения о работе или трудового договора			
Право самостоятельно распоряжаться периодами ежедневного, еженедельного и ежегодного отдыха			
Право на еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов подряд			
Учет в качестве рабочего времени всех периодов, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по собственному усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства			
Право на безопасные и безвредные условия труда, а также на достойные бытовые условия для тех домашних работников, которые проживают в домохозяйстве			
Право на такое же социальное обеспечение, как и у остальных работников			
Доступ к эффективным механизмам рассмотрения жалоб, включая инспекцию труда, обладающим правоприменительными функциями и правом наложения санкций			

Упражнение 5

НАЗВАНИЕ	Характер и существо трудовых правоотношений домашних работников
ЦЕЛЬ	✓ Рассмотреть различные причины неформального характера трудовых отношений домашних работников. ✓ Установить очередность возможных и вероятных причин. ✓ Определить возможные действия для устранения каждой из причин.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе рабочих групп должны попытаться определить основные причины неформального характера отношений в секторе и найти возможные способы устранения этой неформальности. ✓ Для этого участникам предлагается подумать и назвать четыре причины, способствующие неформальному характеру деятельности. ✓ После того как участники назовут такие четыре общие причины, они должны задать себе вопрос, почему возникает каждая из них. ✓ Для каждого из таких «почему» участники также должны найти свое объяснение (еще одно «почему»). Таким образом они составят диаграмму причинно-следственных связей. Определив все причины, участники должны будут подумать о действиях, способных эти причины устранить, и о мерах, которые могли бы принять инспекция труда и министерство труда для формализации трудовых отношений в секторе. ✓ Затем участники в полном составе должны обсудить причины и действия, названные каждой из рабочих групп.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 30 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 5.

Упражнение 5

Раздаточный материал 5.

Характер и существо трудовых правоотношений домашних работников

Взгляните на нижеприведенную таблицу. Вам предлагается воспользоваться ей, чтобы указать возможные причины неформального характера трудовых отношений в секторе домашнего труда и определить действия, которые можно было бы предпринять для уменьшения масштабов этой неформальности.

Начните с определения в составе своей рабочей группы четырех наиболее общих причин неформального характера деятельности (например, «обременительные нормативные требования»). Запишите их в таблицу. Затем для каждой из этих общих причин найдите свое объяснение, например, «усложненные процедуры». Закончив таким образом с первым уровнем в цепочке причин, попробуйте проникнуть в проблему еще глубже и выяснить, почему это происходит, почему процедуры слишком усложнены. Может быть, разрабатывавшие их должностные лица плохо справились со своей работой?

Для каждой из четырех общих причин постарайтесь назвать по две «причины первого уровня», а для каждой из последних – по одной «причине второго уровня».

Определив все причины, постарайтесь назвать действия, с помощью которых можно было бы преодолеть эти проблемы.

ПРИЧИНА 1	ПРОДОЛЖЕНИЕ ЦЕПОЧКИ ПРИЧИН		ДЕЙСТВИЕ
Обременительные нормативные требования	ПОЧЕМУ 1	Усложненные процедуры	Упростить процедуры
	ПОЧЕМУ 1.1	Низкое качество государственных услуг	Обеспечить подготовку персонала
	ПОЧЕМУ 2	Строгое трудовое законодательство	
	ПОЧЕМУ 2.1	...	
ПРИЧИНА 2	ПРОДОЛЖЕНИЕ ЦЕПОЧКИ ПРИЧИН		ДЕЙСТВИЕ
	ПОЧЕМУ 1		
	ПОЧЕМУ 1.1		
	ПОЧЕМУ 2		
	ПОЧЕМУ 2.1		
ПРИЧИНА 3	ПРОДОЛЖЕНИЕ ЦЕПОЧКИ ПРИЧИН		ДЕЙСТВИЕ
	ПОЧЕМУ 1		
	ПОЧЕМУ 1.1		
	ПОЧЕМУ 2		
	ПОЧЕМУ 2.1		
ПРИЧИНА 4	ПРОДОЛЖЕНИЕ ЦЕПОЧКИ ПРИЧИН		ДЕЙСТВИЕ
	ПОЧЕМУ 1		
	ПОЧЕМУ 1.1		
	ПОЧЕМУ 2		
	ПОЧЕМУ 2.1		

Упражнение 6

НАЗВАНИЕ	Документация и регистрационные записи
ЦЕЛЬ	Генерировать идеи относительно выявления домохозяйств, в которых могут присутствовать домашние работники.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе своих рабочих групп обсуждают, какие действия они могли бы предпринять для выявления мест, где трудятся домашние работники. ✓ Каждая группа выбирает одного из своих членов, который делает пометки о ходе обсуждения и представляет на общей сессии результаты обсуждения в группе.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 6.

Упражнение 6 **Раздаточный материал 6. Документация и регистрационные записи**

Обсудите в своей рабочей группе, какие действия можно было бы предпринять в вашей стране для выявления мест, где трудятся домашние работники. Не забудьте выбрать того, кто будет делать пометки о ходе обсуждения и затем представит сделанные выводы всем участникам семинара.

Чтобы начать обсуждение, воспользуйтесь предлагаемыми ниже двумя вопросами:

1. Где, по вашему мнению, было бы полезно сотрудничество с другими заинтересованными сторонами?

.....

.....

.....

.....

2. Где, по вашему мнению, могло бы помочь использование новых технологий?

.....

.....

.....

.....

Упражнение 7

НАЗВАНИЕ	Доступ на рабочее место
ЦЕЛЬ	Обсудить, каким образом законодательство должно регулировать предоставление инспекторам труда доступа в домохозяйство при наличии фактов серьезных правонарушений в отношении домашних работников, таких как использование принудительного труда, детского труда, сексуальные домогательства и др.
ЗАДАНИЕ	Каждый участник получает одну из четырех окрашенных в разные цвета карточек. Каждая из карточек представляет какой-то из возможных способов, которым законодательство может предоставлять доступ в частное домохозяйство для урегулирования проблем, связанных с серьезными правонарушениями. ✓ ЦВЕТ А: Право на проведение инспекционного посещения предоставляется сразу при появлении подозрений на возможное нарушение трудового законодательства, например, при невыплате заработной платы. ✓ ЦВЕТ Б: Право на проведение инспекционного посещения предоставляется при подозрении на серьезное правонарушение при условии, что работодатель будет предварительно извещен о таком посещении, о его дате, времени и целях. ✓ ЦВЕТ В: Доступ в домохозяйство в данном случае упрощается, но всегда зависит от судебного решения. Если после направления запроса в суд решение в течение 24 часов все еще не принято, инспектор труда получает право на посещение домохозяйства. ✓ ЦВЕТ Г: При наличии явных признаков серьезного правонарушения инспектор труда получает право на посещение домохозяйства при условии, что его при этом будут сопровождать сотрудники полиции и что он не позднее чем через 24 часа направит отчет с результатами проверки в суд. Инструктор собирает карточки, пересчитывает их и записывает результаты на флипчарте. Участникам предлагается объяснить, почему они выбрали тот цвет, а не иной.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 5 минут на принятие самостоятельного решения. ✓ 20 минут на обсуждение и изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 7.

Упражнение 7

Раздаточный материал 7. Доступ на рабочее место

Обсудите, каким образом законодательство должно регулировать предоставление инспекторам труда доступа в домохозяйство при наличии фактов серьезных правонарушений в отношении домашних работников, таких как использование принудительного труда, детского труда и сексуальные домогательства.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Упражнение 8

НАЗВАНИЕ	Проверка условий труда на рабочем месте
ЦЕЛЬ	Обсудить возможную разницу между инспекционным посещением домохозяйства и проверкой обычных рабочих мест.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе своих рабочих групп обсуждают вопросы. ✓ Каждая группа выбирает одного из своих членов, который делает пометки о ходе обсуждения и представляет на общей сессии результаты обсуждения в группе.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 8.

Упражнение 8 **Раздаточный материал 8. Проверка условий труда на рабочем месте**

В составе рабочих групп обсудите следующие вопросы. Не забудьте выбрать по одному человеку в каждой группе, который будет делать пометки о ходе обсуждения и затем представит сделанные выводы всем участникам семинара.

Вопросы

1. Каким образом вы будете проводить инспекционное посещение домохозяйства?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Какие технические приемы вы будете использовать?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Какие результаты можно получить при поиске наиболее серьезных проблем?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Упражнение 9

НАЗВАНИЕ	Домашние работники и принудительный труд
ЦЕЛЬ	✓ Обсудить различные признаки, по которым можно определить, что домашние работники находятся в ситуации принудительного труда. ✓ Показать участникам, что для выявления важнейших признаков несоблюдения законодательства можно использовать и другие методы проверки.
ЗАДАНИЕ	✓ Вниманию рабочих групп предлагается список возможных признаков, по которым можно заключить, что домашние работники находятся в ситуации принудительного труда. ✓ Каждая группа записывает выбранные ею признаки на листе бумаги из флипчарта, который затем вывешивается в каком-нибудь месте в комнате. ✓ После того как все группы развешат свои списки, они должны обойти комнату и ознакомиться с выводами друг друга. ✓ Затем участники снова собираются по своим группам и обсуждают, не следует ли им включить в свои списки какие-нибудь дополнительные признаки. ✓ Если время позволяет, попросите участников подумать, какие из этих признаков необходимо было бы проверить путем непосредственного посещения рабочего места, а какие можно было бы проверить и другими способами.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 15 минут на обсуждение в группе. ✓ 10 минут на ознакомление с выводами других групп. ✓ 15 минут на обсуждение по группам альтернативных способов проверки признаков. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 9.

Упражнение 9 **Раздаточный материал 9. Домашние работники и принудительный труд**

Вашему вниманию предлагается составить список признаков, которые помогут вам определить, находится ли домашний работник в ситуации принудительного труда.

1.

.....

2.

.....

3.

.....

4.

.....

5.

.....

6.

.....

7.

.....

8.

.....

9.

.....

10.

.....

Какие из этих признаков необходимо было бы проверить путем непосредственного посещения рабочего места, а какие можно было бы проверить и другими способами?

Упражнение 10

НАЗВАНИЕ	Детский труд в домашнем хозяйстве
ЦЕЛЬ	✓ Обсудить, каким образом можно создать нужную физическую и психологическую обстановку при собеседовании с детьми. ✓ Подумать о том, какие вопросы следует задавать детям, работающим в домашнем хозяйстве, и как их следует задавать.
ЗАДАНИЕ	✓ Все участники получают по 5 пустых карточек. На каждой карточке они должны записать по одному вопросу, который, по их мнению, следует задать ребенку, работающему в домашнем хозяйстве, чтобы установить атмосферу доверия, выяснить условия его труда или обнаружить признаки эксплуатации или несоблюдения законодательства. ✓ После того как участники в индивидуальном порядке заполняют свои карточки, они должны в составе рабочих групп классифицировать свои вопросы и распределить их по разным темам: домохозяйство, виды выполняемых работ, семья, отношение к работе, школа. ✓ Участники семинара в общем составе должны обсудить выбранные ими вопросы и основные факторы, способствующие созданию физической и психологической обстановки, благоприятной для собеседования.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 15 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 10.

Упражнение 10 **Раздаточный материал 10. Детский труд в домашнем хозяйстве**

Подумайте о вопросах, которые вы могли бы задать ребенку, работающему в домашнем хозяйстве, чтобы:

- установить атмосферу доверия;
- выяснить условия его труда;
- обнаружить признаки эксплуатации или несоблюдения законодательства.

1.

.....

2.

.....

3.

.....

4.

.....

5.

.....

Упражнение 11

НАЗВАНИЕ	Дискриминация домашних работников
ЦЕЛЬ	Проанализировать, каким образом домашние работники могут подвергаться дискриминации по разным признакам.
ЗАДАНИЕ	✓ Участникам предлагается в индивидуальном порядке подумать и определить, в каких из нижеприведенных ситуаций, по их мнению, присутствует противозаконная дискриминация. ✓ Участники должны в течение 5 минут подумать над каждой из ситуаций и после этого провести обсуждение в составе своих рабочих групп. ✓ Затем все ситуации анализируются на общей сессии.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 10 минут на индивидуальную работу. ✓ 15 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 11.

Упражнение 11 **Раздаточный материал 11. Дискриминация домашних работников**

Обсудите в своих рабочих группах, присутствует ли в нижеприведенных ситуациях противозаконная дискриминация.

1. Во время собеседования перед поступлением на работу домашняя работница задала вопрос, каким образом она сможет ухаживать за своими детьми, если получит работу в доме.

.....

.....

.....

2. Работодатель попросил работницу не носить в его доме головной платок.

.....

.....

.....

3. Работница была уволена после того, как сообщила своему работодателю, что больше не может работать в его доме по ночам из-за своей беременности.

.....

.....

.....

4. В рекламном объявлении написано: «Ищем молодую женщину в возрасте 18–25 лет для присмотра за детьми. Заинтересовавшихся просим связаться с нами».

.....

.....

.....

5. В другом объявлении написано: «Приглашаем лицо, обладающее необходимым опытом и местным гражданством, для ухода за пожилым человеком на 8 часов в день».

.....

.....

.....

Упражнение 12

НАЗВАНИЕ	Домашние работники и свобода объединения
ЦЕЛЬ	✓ Осознать значение свободы объединения в секторе домашнего труда. ✓ Определить меры, способствующие продвижению свободы объединения в секторе домашнего труда.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе своих рабочих групп обсуждают вопросы. ✓ Результаты обсуждения в группах излагаются на общей сессии.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 12.

Упражнение 12 **Раздаточный материал 12. Домашние работники и свобода объединения**

В составе своих рабочих групп обсудите следующие вопросы. Не забудьте выбрать по одному человеку в каждой группе, который будет делать пометки о ходе обсуждения и затем представит сделанные выводы всем участникам семинара.

Вопросы

1. Какие действия могла бы предпринять инспекция труда, чтобы способствовать осуществлению домашними работниками своих прав, касающихся свободы объединения?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Каким образом можно повысить заинтересованность профсоюзов в поддержке домашних работников и в защите их прав?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Упражнение 13

НАЗВАНИЕ	Домашние работники и охрана труда
ЦЕЛЬ	✓ Определить опасные факторы, воздействию которых подвергаются домашние работники при выполнении своих повседневных обязанностей. ✓ Обсудить меры, которые можно принять в домохозяйстве для уменьшения существующих рисков.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе своих рабочих групп обсуждают вопросы. ✓ Потратьте несколько минут на обсуждение наиболее серьезных и вероятных рисков, указанных группами, а также на обмен мнениями о возможных мерах по снижению этих рисков.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 30 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 13.

Упражнение 13 **Раздаточный материал 13. Домашние работники и охрана труда**

Взгляните на прилагаемую таблицу и составьте список работ, которые домашние работники могут выполнять в течение обычного дня. Затем определите опасности (риски), которым подвергаются работники при выполнении этих работ. Укажите возможные травмы (проблемы со здоровьем), которые работники могут получить в связи с присутствием таких опасностей. Наконец, оцените степень серьезности каждой опасности и вероятность ее реализации.

РАБОТЫ	ОПАСНОСТИ	ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ВРЕД (ТРАВМЫ)	СЕРЬЕЗНОСТЬ	ВЕРОЯТНОСТЬ

Степень серьезности опасности

1. Катастрофическая степень – присутствует непосредственная опасность, способная привести к массовой гибели и заболеванию людей.
2. Критическая степень – опасность способна привести к серьезным заболеваниям, тяжелым травмам, порче имущества и оборудования.
3. Незначительная степень – опасность способна привести к заболеванию, травме или порче оборудования, но без серьезных последствий.

Вероятность реализации опасности

1. Высокая вероятность – опасность, скорее всего, реализуется немедленно или в самое ближайшее время.
2. Достаточная вероятность – опасность, вероятно, реализуется со временем.
3. Малая вероятность – опасность может реализоваться со временем.
4. Крайне малая вероятность – опасность вряд ли реализуется.

Затем подумайте, какие меры может принять работодатель для предотвращения рисков и управления ими.

Упражнение 14

НАЗВАНИЕ	Прочие условия труда
ЦЕЛЬ	✓ Узнать о видах работ, выполняемых домашними работниками, и о необходимых им навыках. ✓ Оценить уровень необходимых навыков, объем затрачиваемых при работе усилий и степень ответственности за людей и материальные ресурсы.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе своих рабочих групп обсуждают вопросы и заполняют таблицу. ✓ Все участники семинара в общем составе обсуждают необходимость того, чтобы заработная плата работников превосходила требования законодательства и чтобы она основывалась на объективных критериях, в том числе на таких, как уровень профессиональных навыков, объем затрачиваемых усилий, степень ответственности и условия труда.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 30 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 14.

Упражнение 14

Раздаточный материал 14. Прочие условия труда

Вопросы

1. Какой должна быть минимальная заработная плата домашних работников в вашей стране?
2. Составьте список работ, выполняемых домашними работниками в течение дня. (Если вы выполнили предыдущее упражнение, касающееся охраны труда, следует воспользоваться тем же самым списком работ.)
3. Укажите необходимые для выполнения этих работ навыки – как технические, так и социальные (т.е. навыки межличностного общения). Кроме того, для каждого вида работ оцените объем затрачиваемых усилий и степень ответственности по шкале от 1 до 5, где 1 означает «мало», а 5 – «очень много».
4. Оцениваются ли должным образом эти навыки, усилия и ответственность и учитываются ли они при расчете заработной платы?

Взгляните на прилагаемую таблицу. В первой колонке перечислите виды работ, которые домашние работники могут выполнять в течение обычного дня. Затем укажите необходимые для выполнения этих работ навыки. Не забудьте упомянуть как технические, так социальные навыки. Кроме того, для каждого вида работ оцените объем затрачиваемых усилий и степень ответственности по шкале от 1 до 5, где 1 означает «мало», а 5 – «очень много».

Знаете ли вы, какая минимальная заработная плата установлена для домашних работников в вашей стране? Как вы считаете, оцениваются ли должным образом профессиональные навыки, затрачиваемые усилия и степень ответственности работников и учитываются ли они при расчете заработной платы?

Работы	Навыки, необходимые для их выполнения	Усилия	Ответственность

Упражнение 15

НАЗВАНИЕ	Характер работников сектора домашнего труда
ЦЕЛЬ	✓ Обратить внимание участников на существующие культурные различия и объяснить им важность улаживания ситуаций, в которых присутствуют представители разных культур. ✓ Обменяться опытом в улаживании сложных ситуаций. ✓ Определить способы совершенствования коммуникационных навыков.
ЗАДАНИЕ	✓ Попросите участников в рабочих группах поделиться друг с другом опытом, который они, как инспекторы, приобрели, сталкиваясь с различными затруднительными ситуациями с участием работников разных национальностей. ✓ После того как участники расскажут друг другу свои истории, попросите каждую рабочую группу выбрать по одной из таких историй, чтобы разыграть ее в качестве ролевой игры перед остальными группами. Ролевая игра должна длиться не более 3 минут. ✓ Затем рабочие группы по очереди разыгрывают свои ролевые игры перед всеми участниками семинара. ✓ Обсуждение вопросов на общей сессии.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на обсуждение в группах и выбор ролевых игр. ✓ 10 минут на подготовку ролевых игр. ✓ 3 минуты на каждую ролевую игру. ✓ 20 минут на обсуждение результатов на общей сессии.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 15.

Упражнение 15 **Раздаточный материал 15. Характер работников сектора домашнего труда**

В составе своей рабочей группы поделитесь друг с другом опытом, который вы, как инспекторы, приобрели, сталкиваясь с различными затруднительными ситуациями с участием работников разных национальностей.

Выберите из всех рассказанных историй одну, чтобы разыграть ее перед остальными участниками семинара.

Камера, свет, действие!

Вопросы для обсуждения на общей сессии

1. Что именно не заладилось в данной ситуации?

.....

.....

2. Что было сделано, чтобы разрешить проблему?

.....

.....

3. Было ли там что-то неразрешимое?

.....

.....

4. Чем в результате все закончилось?

.....

.....

5. Каким образом можно было бы сделать состоявшийся разговор более плодотворным?

.....

.....

Упражнение 16

НАЗВАНИЕ	Жалобы в секторе домашнего труда
ЦЕЛЬ	✓ Перечислить и обдумать причины, по которым домашние работники не пользуются существующими механизмами подачи жалоб. ✓ Предложить различные меры, которые можно было бы принять для увеличения числа подаваемых жалоб.
ЗАДАНИЕ	✓ Сначала участники в составе своих рабочих групп обсуждают основные причины малого числа жалоб, подаваемых домашними работниками. ✓ Составив таким образом список возможных причин, они должны подумать, каким образом эти причины можно устранить, чтобы способствовать увеличению числа подаваемых жалоб. ✓ Идеи относительно увеличения числа жалоб, представленные каждой группой, обсуждаются на общей сессии. ✓ Всем участникам семинара предлагается подумать о том, как можно способствовать увеличению числа жалоб другими способами.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 15 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение перед всеми участниками результатов по каждой группе.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 16.

Упражнение 16 **Раздаточный материал 16. Жалобы в секторе домашнего труда**

В составе своей рабочей группы определите основные причины малого числа жалоб, подаваемых домашними работниками в инспекцию труда.

Составив таким образом список возможных причин, подумайте, каким образом эти причины можно устранить, чтобы способствовать увеличению числа подаваемых жалоб.

Возможно, навести вас на нужные мысли помогут следующие вопросы:

- Можно ли получать (принимать) жалобы по разным каналам?
- Могут ли быть задействованы при этом разные заинтересованные стороны?
- Можно ли решить проблему с помощью новых технологий?

Причины, по которым работники не подают жалобы в инспекцию труда	Действия, которые инспекция труда может предпринять, чтобы способствовать подаче жалоб работниками

Упражнение 17

НАЗВАНИЕ	Меры, способствующие соблюдению законодательства в секторе домашнего труда
ЦЕЛЬ	✓ Попрактиковаться в подготовке выступлений на тему домашнего труда, рассчитанных на различные аудитории. ✓ Придумать мероприятия, которые можно было бы провести, чтобы способствовать соблюдению законодательства в данном секторе.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе рабочих групп обсуждают, каким образом они способствуют соблюдению норм и привлекают внимание общественности к положению домашних работников. ✓ Назначьте каждой рабочей группе свою целевую аудиторию: ■ РАБОТОДАТЕЛИ ИЗ ЧИСЛА ВЛАДЕЛЬЦЕВ ДОМОХОЗЯЙСТВ; ■ ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ; ■ ПРОФСОЮЗЫ; ■ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ. ✓ Предложите рабочим группам представить, что их попросили выступить перед целевой аудиторией на тему домашнего труда и что им необходимо инспирировать целенаправленные действия для улучшения положения домашних работников. ✓ Подготовьте текст выступления (объемом не более одной страницы) и попросите кого-нибудь из состава рабочей группы зачитать его перед всеми участниками семинара. ✓ Обсудите результаты на общей сессии.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 15 минут на обсуждение в группах. ✓ 20 минут на изложение перед всеми участниками результатов по каждой группе.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 17.

Упражнение 17 **Раздаточный материал 17. Меры, способствующие
соблюдению законодательства в секторе домашнего труда**

Представьте, что вас попросили выступить перед работодателями, домашними работниками, представителями профсоюзов или объединений работодателей (фасилитатор укажет, перед кем именно) на тему домашнего труда и вам необходимо инспирировать целенаправленные действия для улучшения положения домашних работников.

Обдумайте следующие моменты:

1. Каково будет содержание вашего выступления (например, какую информацию, мысли и сведения оно будет включать)?

.....

.....

.....

.....

2. Какие действия вы бы предприняли, чтобы ваши мысли нашли свое воплощение?

.....

.....

.....

.....

3. С какими трудностями, по вашему мнению, вам придется столкнуться?

.....

.....

.....

.....

Упражнение 18

НАЗВАНИЕ	Меры, способствующие соблюдению законодательства в секторе домашнего труда
ЦЕЛЬ	✓ Обсудить существующие способы сотрудничества. ✓ Изыскать новые способы сотрудничества.
ЗАДАНИЕ	✓ Участники в составе рабочих групп обсуждают, каким образом они на данный момент осуществляют сотрудничество с (1) государственными учреждениями, (2) социальными партнерами, (3) судебными органами и (4) другими нетрадиционными партнерами по вопросам, касающимся сферы домашнего труда. ■ Разделите весь класс на 4 рабочих группы. Каждой группе назначьте свою целевую аудиторию. ■ Попросите каждую рабочую группу взять самоклеящиеся листки для заметок одного цвета и записать на них используемые на данный момент способы сотрудничества с назначенной целевой аудиторией. На каждом листке следует указывать только один способ сотрудничества. Пусть участники используют столько листков, сколько необходимо. ■ Попросите каждую рабочую группу взять самоклеящиеся листки для заметок другого цвета и записать на них идеи относительно возможных иных способов сотрудничества (координации деятельности). На каждом листке следует указывать только один способ. Пусть участники используют столько листков, сколько необходимо. ■ Найдите в классе какое-нибудь место на стене, куда можно приклеить самоклеящиеся листки, чтобы их было хорошо видно. ■ Попросите каждую из рабочих групп поделиться своими идеями с остальными участниками семинара. ■ Предложите каждому участнику вместе с соседом, сидящим от него справа, придумать еще по 2 возможных способа сотрудничества с каждой из целевых аудиторий.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 15 минут на обсуждение в группах. ✓ 10 минут на записывание идей на самоклеящихся листках. ✓ 20 минут на изложение перед всеми участниками результатов по каждой группе.
РЕСУРСЫ	Раздаточный материал 18.

Упражнение 18 **Раздаточный материал 18. Меры, способствующие
соблюдению законодательства в секторе домашнего труда**

В составе своей рабочей группы обсудите используемые на данный момент способы сотрудничества инспекции труда со следующими сторонами:

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ	НЫНЕШНИЕ СПОСОБЫ СОТРУДНИЧЕСТВА	ВОЗМОЖНЫЕ БУДУЩИЕ СПОСОБЫ СОТРУДНИЧЕСТВА
Государственные учреждения		
Социальные партнеры		
Судебные органы		
Прочие нетрадиционные партнеры		

Упражнение 19

НАЗВАНИЕ	Навыки межличностного общения
ЦЕЛЬ	✓ Попрактиковаться в проведении собеседований с работодателями. ✓ Изыскать альтернативные способы проверки на случай отказа в предоставлении доступа в домохозяйство.
ЗАДАНИЕ	✓ Разделите всех участников на группы из трех человек (если это не получается, пусть в какой-то группе будет четыре человека либо два с фасилитатором в роли «третьего»). В каждой группе все по очереди должны разыграть следующие роли: ■ 1 инспектор; ■ 1 работодатель (собеседник); ■ 1 экзаменатор. ✓ В соответствии с представленными ниже сценариями инспектор должен задавать вопросы собеседнику, пытаясь добиться своей цели. Собеседник отвечает на вопросы и играет свою роль. Экзаменатор выставляет оценку инспектору в зависимости от продемонстрированных им навыков и способности достичь своей цели. ✓ После того как все группы выполняют по три ролевых игры, предоставьте им время для ознакомления с выставленными оценками и обсуждения внутри групп. ✓ На общей сессии обсудите основные проблемы и имеющиеся возможности (как каждый из участников себя вел, его сильные и слабые стороны, где, по всеобщему мнению, следовало бы поступить иначе и каким образом можно добиться большего).
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	✓ 20 минут на каждую ролевую игру (10 минут на подготовку и 10 минут на исполнение). ✓ 10 минут на разбор оценок и обмен мнениями. ✓ 15 минут на обсуждение мнений и выводов на общей сессии.

Упражнение 19

Навыки межличностного общения

РОЛЕВАЯ ИГРА 1**ИНСПЕКТОР ТРУДА**

Вы – инспектор труда, получивший от неправительственной организации, работающей с трудовыми мигрантами, информацию о том, что в районе X в разных домах в качестве прислуги трудятся мигранты, причем многие из них находятся в эксплуататорских условиях – не получают даже минимальной заработной платы, работают без отдыха более 15 часов в день и в некоторых случаях подвергаются сексуальным домогательствам.

Вам нужно посетить данный район и разузнать, в каком положении находятся эти работники. Вы только что прибыли на место и решили постучать в первую дверь.

Решите для себя:

- Нужно ли вам пройти непосредственно на рабочее место? Если нужно, попытайтесь получить на это разрешение.
- Нужно ли вам провести собеседование с работодателем? Если нужно, подготовьтесь к такому собеседованию.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Пару месяцев назад вы наняли Сару для выполнения всей работы по дому. Вы нашли ее через свою соседку, которая рассказала, что наняла домработницу из (страна X) и что она великолепна. Соседка сообщила, что множество мигрантов ищут работу, что стоят они очень дешево и будут работать столько, сколько надо.

Вы считаете себя добросовестным работодателем. Вы платите Саре столько, сколько она попросила, хотя знаете, что это меньше официально установленной минимальной заработной платы. Вы всегда платите ей вовремя и по воскресеньям даете выходной. Вы не регистрировали ее ни в каких органах и не собираетесь это делать, потому что не хотите платить дополнительные взносы и считаете это обременительным. Вы не имеете никакого представления о том, должны ли в доме соблюдаться какие-то нормы охраны труда.

Вы никогда в жизни не видели инспектора труда. Вы находитесь в доме один (одна) и поэтому не хотите впускать внутрь никого из посторонних. Вы предпочли бы разговаривать на улице.

ЭКЗАМЕНАТОР

Вы контролируете работу инспектора труда и при этом остаетесь невидимым (обладаете сверхспособностями ☺). Вам необходимо оценить, насколько хорошо инспектор труда справляется со своими обязанностями.

В ситуацию вы не вмешиваетесь, только наблюдаете и оцениваете. Постарайтесь быть максимально объективным и честным.

- Какова была цель инспектора?
- Достиг ли инспектор своей цели?
- Как вы оцените следующие навыки инспектора?

	Нуждаются в улучшении	Хорошо	Очень хорошо
Вербальная коммуникация			
Невербальная коммуникация			
Переговорные навыки			
Навыки проведения собеседования			
Улаживание конфликтов			

- Смогли ли вы установить какие-либо признаки правонарушений в результате работы, проделанной инспектором?

Упражнение 19

Навыки межличностного общения

РОЛЕВАЯ ИГРА 2

ИНСПЕКТОР ТРУДА

Вы – инспектор труда, получивший от неправительственной организации, работающей с трудовыми мигрантами, информацию о том, что в районе X в разных домах в качестве прислуги трудятся мигранты, причем многие из них находятся в эксплуататорских условиях – не получают даже минимальной заработной платы, работают без отдыха более 15 часов в день и в некоторых случаях подвергаются сексуальным домогательствам.

Вам нужно посетить данный район и разузнать, в каком положении находятся эти работники. Вы только что прибыли на место и решили постучать в первую дверь.

Решите для себя:

- Нужно ли вам пройти непосредственно на рабочее место? Если нужно, попытайтесь получить на это разрешение.
- Нужно ли вам провести собеседование с работодателем? Если нужно, подготовьтесь к такому собеседованию.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Мириам работает у вас уже 10 лет. Вы вполне довольны тем, как она присматривает за детьми, но вам не нравится, как она выполняет другие обязанности по дому. Вы держите Мириам только потому, что ее любят ваши дети. Она живет вместе с вами и сопровождает семью в поездках на отдых. Она постоянно разбивает какие-то вещи, и вы вычитаете из ее заработной платы все понесенные по ее вине издержки. Вы считаете, что она чересчур пряма и откровенна, а иногда даже становится дерзкой. В довершение всего, она никогда не успевает приготовить еду вовремя и все время повторяет, что работы у нее столько, что за день не переделать. Вы постоянно говорите, что собираетесь ее уволить, но даже при этой угрозе она своего поведения не меняет.

Вам в дверь позвонил инспектор труда. Вы начинаете реально нервничать, так как понимаете, что в чем-то, возможно, поступаете с Мириам неправильно, но все же это не должно касаться никого, кроме вас. Вам совершенно не нужно, чтобы в семейные дела вмешивались представители власти. Внезапно вы вспоминаете, что Мириам постоянно жалуется на сырость в ее комнате и холод по ночам.

Вы не желаете разговаривать с инспектором труда сами и не хотите, чтобы он разговаривал с Мириам.

ЭКЗАМЕНАТОР

Вы контролируете работу инспектора труда и при этом остаетесь невидимым (обладаете сверхспособностями ☺). Вам необходимо оценить, насколько хорошо инспектор труда справляется со своими обязанностями.

В ситуацию вы не вмешиваетесь, только наблюдаете и оцениваете. Постарайтесь быть максимально объективным и честным.

- Какова была цель инспектора?
- Достиг ли инспектор своей цели?
- Как вы оцените следующие навыки инспектора?

	Нуждаются в улучшении	Хорошо	Очень хорошо
Вербальная коммуникация			
Невербальная коммуникация			
Переговорные навыки			
Навыки проведения собеседования			
Улаживание конфликтов			

- Смогли ли вы установить какие-либо признаки правонарушений в результате работы, проделанной инспектором?

Упражнение 19

Навыки межличностного общения

РОЛЕВАЯ ИГРА 3

ИНСПЕКТОР ТРУДА

Вы – инспектор труда, получивший от неправительственной организации, работающей с трудовыми мигрантами, информацию о том, что в районе X в разных домах в качестве прислуги трудятся мигранты, причем многие из них находятся в эксплуататорских условиях – не получают даже минимальной заработной платы, работают без отдыха более 15 часов в день и в некоторых случаях подвергаются сексуальным домогательствам.

Вам нужно посетить данный район и разузнать, в каком положении находятся эти работники. Вы только что прибыли на место и решили постучать в первую дверь.

Решите для себя:

- Нужно ли вам пройти непосредственно на рабочее место? Если нужно, попытайтесь получить на это разрешение.
- Нужно ли вам провести собеседование с работодателем? Если нужно, подготовьтесь к такому собеседованию.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Ваша жена взяла на работу Люси, когда той было 16 лет. Девушка очень хороша собой. Она работает у вас уже три года. Вы постоянно предлагаете Люси небольшие суммы денег, когда она остается наедине с вами, но девушка всегда отвергает ваши ухаживания. Всей работой прислуги в доме руководит ваша жена, а вы этим вопросом никогда не занимаетесь.

К вам в дверь постучал инспектор. Вы несколько раздражены тем, что кто-то побеспокоил вас в собственном доме. Но в то же время вы боитесь, что Люси расскажет инспектору или вашей жене о ваших ухаживаниях.

Вам известно, что в округе имеются и другие домашние работники-мигранты и что некоторые из ваших соседей зачастую вступают в связь с прислугой. Вы готовы пойти на все для того, чтобы инспектор труда навсегда исчез из вашей жизни.

ЭКЗАМЕНАТОР

Вы контролируете работу инспектора труда и при этом остаетесь невидимым (обладаете сверхспособностями ☺). Вам необходимо оценить, насколько хорошо инспектор труда справляется со своими обязанностями.

В ситуацию вы не вмешиваетесь, только наблюдаете и оцениваете. Постарайтесь быть максимально объективным и честным.

- Какова была цель инспектора?
- Достиг ли инспектор своей цели?
- Как вы оцените следующие навыки инспектора?

	Нуждаются в улучшении	Хорошо	Очень хорошо
Вербальная коммуникация			
Невербальная коммуникация			
Переговорные навыки			
Навыки проведения собеседования			
Улаживание конфликтов			

- Смогли ли вы установить какие-либо признаки правонарушений в результате работы, проделанной инспектором?

БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

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

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

Casale. Giuseppe, 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*. Доступно по адресу: <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges>.

EUROFOUND (2008), *Measure to tackle undeclared work in the European Union*. Доступно по адресу: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdoc/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>.

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

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*. Доступно по адресу: <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.

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

Tsikata, Dzodzi (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. Доступно по адресу: http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/UN.GIFT/Final_VITA_Booklet_Part_I.pdf.

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

БАЗЫ ДАННЫХ И ИНСТРУМЕНТЫ МОТ

Глобальный интернет-портал МОТ, посвященный теме домашних работников: www.ilo.org/domesticworkers

МОТ, аналитические материалы по теме домашнего труда (Policy Briefs on Domestic Work), доступно по адресу: http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang-es/index.htm

МОТ, веб-сайт Программы регулирования вопросов труда и инспекции труда (Labour Administration and Labour Inspection): www.ilo.org/labadmin

ВЕБ-САЙТЫ

Объединение домашних работников Нью-Йорка (Domestic Workers United)
www.domesticworkersunited.org/

Организация экономического сотрудничества и развития
(Organisation for Economic Cooperation and Development)
www.oecd.org

Министерство труда США (United States Department of Labour)
<http://www.dol.gov/ilab/>

СЕМИНАРЫ

Региональный форум по обмену знаниями на тему «Инспекция труда и сектор домашнего труда», организованный МОТ в Лиссабоне 11–12 октября 2012 г. См. материалы на сайте: http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_202400/lang-en/index.htm.

Региональный форум по обмену знаниями на тему «Формализация трудовых отношений и борьба с эксплуатацией в секторе домашнего труда», организованный в Дар-эс-Саламе с 28 по 30 апреля 2013 г. См. материалы на сайте: http://www.ilo.org/addisababa/media-centre/WCMS_213393/lang-en/index.htm.

Региональный форум по обмену знаниями на тему «Создание достойных условий труда для домашних работников в Азии», организованный в Бангкоке, Таиланд, с 24 по 26 апреля 2013 г. См. материалы на сайте: http://www.ilo.org/asia/whatwedo/events/WCMS_209484/lang-en/index.htm