
Международная конференция труда, 100-я сессия 2011 г.

Доклад IV (2B)

Достойный труд для домашних работников

Четвертый пункт повестки дня

ISBN 978-92-2-423107-0 (print)
ISBN 978-92-2-423108-7 (web)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2011

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

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

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

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

Содержание

	<i>Стр.</i>
ВВЕДЕНИЕ.....	1
ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕКСТЫ	3
А. Предлагаемая конвенция о достойном труде для домашних работников.....	3
В. Предлагаемая рекомендация о достойном труде для домашних работников.....	8

ВВЕДЕНИЕ

Первое обсуждение по вопросу достойного труда для домашних работников с целью разработки новых актов о достойном труде для домашних работников состоялось на 99-й сессии (2010 г.) Международной конференции труда. После проведения этого обсуждения и в соответствии со статьей 39 Регламента Конференции, Международное бюро труда подготовило и направило Доклад IV(1),¹ содержащий предлагаемые конвенцию и рекомендацию на основе заключений, принятых Конференцией на ее 99-й сессии.² Согласно пункту 6 статьи 39 Регламента Конференции, правительствам было предложено направить, после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, свои предлагаемые поправки или замечания с тем, чтобы они поступили в МБТ не позднее 18 ноября 2010 года. Правительствам было также предложено проинформировать МБТ в те же сроки, считают ли они предлагаемые тексты удовлетворительной основой для обсуждения Конференцией на своей 100-й сессии (июнь 2011 г.), и сообщить, с какими организациями они консультировались. Следует отметить, что такие консультации также необходимо проводить в соответствии с подпунктом а) пункта 1 статьи 5 Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144) для стран, которые ратифицировали эту Конвенцию. Результаты этих консультаций должны быть отражены в ответах правительств.

На момент подготовки настоящего доклада МБТ получило ответы от трехсторонних участников из 93 государств-членов, правительств следующего 81 государства-члена: Австралии, Австрии, Албании, Аргентины, Беларуси, Бельгии, Бенина, Болгарии, Ботсваны, бывшей югославской Республики Македонии, Венгрии, Ганы, Гондураса, Греции, Дании, Доминиканской Республики, Египта, Зимбабве, Израиля, Индии, Индонезии, Иордании, Ирака, Исландии, Испании, Италии, Кабо-Верде, Канады, Катар, Кении, Кипра, Китая, Коста-Рики, Латвии, Маврикия, Малайзии, Марокко, Мексики, Мьянмы, Намибии, Нидерландов, Никарагуа, Объединенной Республики Танзании, Объединенных Арабских Эмиратов, Омана, Панамы, Парагвая, Перу, Польши, Португалии, Республики Молдовы, Российской Федерации, Румынии, Сальвадора, Саудовской Аравии, Свазиленда, Сейшельских Островов, Сербии, Словакии, Словении, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов Америки, Судана, Таиланда, Тринидада и Тобаго, Туниса, Уганды, Украины, Уругвая, Филиппин, Финляндии, Франции, Хорватии, Чешской Республики, Черногории, Швейцарии, Швеции, Эквадора, Эритреи, Эфиопии и Японии.

Настоящее двуязычное издание (Доклад IV(2B)) содержит варианты предлагаемых текстов на английском и французском языках с изменениями и исправлениями с учетом замечаний, высказанных правительствами и организациями работодателей и

¹ МБТ: *Достойный труд для домашних работников*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011 г. (опубликован в 2010 г.).

² См. МБТ: *Report of the Committee on Domestic Workers, Provisional Record No. 12*, Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г.

работников, и по причинам, изложенным в комментариях МБТ (в Докладе IV(2A)).³ Были также внесены несколько незначительных редакционных изменений с целью обеспечения полного соответствия между двумя вариантами предлагаемых актов.

Если Конференция примет соответствующее решение, то эти тексты послужат основой для второго обсуждения на ее 100-й сессии (июнь 2011 г.) с целью принятия конвенции, дополняемой рекомендацией, о достойном труде для домашних работников.

³ МБТ: *Достойный труд для домашних работников*, Доклад IV(2A), Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011 г.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕКСТЫ

А. Предлагаемая конвенция о достойном труде для домашних работников

- Генеральная конференция Международной организации труда,
созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и
собравшаяся на свою 100-ю сессию ... июня 2011 года,
памятуя об обязательстве Международной организации труда содействовать обе-
спечению достойного труда для всех посредством достижения целей Декла-
рации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и
Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой гло-
бализации;
- признавая значительный вклад домашних работников в глобальную экономику,
включая расширение возможностей в отношении оплачиваемой занятости
для работников с семейными обязанностями;
- принимая во внимание, что домашний труд по-прежнему недооценивается и
остаётся незаметным и выполняется, в основном, женщинами и девушками,
многие из которых являются мигрантами или членами традиционно обездо-
ленных общин и поэтому особенно уязвимы к дискриминации в отношении
занятости и условий труда и к другим нарушениям прав человека;
- принимая также во внимание, что в развивающихся странах с традиционно огра-
ниченными возможностями занятости в формальном секторе домашние ра-
ботники составляют значительную часть национальной рабочей силы и по-
прежнему относятся к наиболее маргинализированным категориям населе-
ния;
- напоминая, что международные трудовые конвенции и рекомендации распро-
страняются на всех работников, включая домашних работников, если не пре-
дусмотрено иное;
- отмечая особое значение для домашних работников Конвенции (пересмотрен-
ной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97), Конвенции 1975 года о трудя-
щихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), Конвенции 1981 года
о трудящихся с семейными обязанностями (156), Конвенции 1997 года о
частных агентствах занятости (181), Рекомендации 2006 года о трудовом
правоотношении (198), а также *Многосторонних основ МОТ 2006 года по
вопросам миграции рабочей силы; Необязательные в правовом отношении
нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основан-
ного на соблюдении прав человека;*
- признавая особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает
целесообразным дополнение общих норм нормами, специально предназна-
ченными для домашних работников, чтобы позволить им в полной мере
пользоваться своими правами, учитывая право на неприкосновенность

частной жизни, которым пользуется каждый домашний работник и каждое домашнее хозяйство;

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

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

определив, что эти предложения примут форму международной конвенции;

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

Статья 1

Для целей настоящей Конвенции:

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

Статья 2

1. Конвенция применяется ко всем домашним работникам.

2. Государство-член, которое ее ратифицировало, после проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, в частности с организациями, представляющими интересы домашних работников, а также работодателей домашних работников там, где такие организации существуют, исключает, полностью или частично, из сферы ее применения:

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

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

Статья 3

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

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

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

Статья 4

1. Каждое государство-член устанавливает минимальный возраст для домашних работников в соответствии с Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138) и Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (182), который не должен быть ниже возраста, установленного национальными законами и нормативно-правовыми актами для работников в целом.

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

Статья 5

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники, как и работники в целом, имели справедливые условия занятости, а также достойные условия труда, а в соответствующих случаях, если они проживают в домашнем хозяйстве – и достойные жилищно-бытовые условия, когда соблюдается неприкосновенность их частной жизни.

Статья 6

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

- a) фамилии и адресе работодателя и работника;
- b) типе работы, которую предстоит выполнять;
- c) вознаграждении, методе его исчисления и периодичности выплат;
- d) нормальной продолжительности рабочего времени;
- e) сроках начала контракта, а когда контракт заключается на определенное время, продолжительности его действия;
- f) обеспечении питанием и жильем, если они предоставляются;
- g) продолжительности испытательного срока или периода, если он предусмотрен;

- h) условиях репатриации, если она обеспечивается;
- i) условиях, касающихся прекращения трудовых отношений.

Статья 7

1. Национальные законы и нормативно-правовые акты содержат требования о том, чтобы домашние работники-мигранты, которые были наняты в одной стране для выполнения домашней работы в другой стране, получали предложение работы или трудовой договор в письменной форме, определяющие сроки и условия занятости, упомянутые в статье 6, до пересечения национальных границ с целью выполнения домашней работы, которая предусмотрена в предложении работы или трудовом договоре.

2. Предшествующий пункт не применяется в отношении работников, которые пользуются свободой передвижения с целью занятости в соответствии с региональными, двусторонними или многосторонними соглашениями или в рамках зон региональной экономической интеграции.

3. Каждое государство-член сотрудничает друг с другом для обеспечения эффективного применения положений настоящей Конвенции в отношении домашних работников-мигрантов.

Статья 8

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

Статья 9

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

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

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

Статья 10

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

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

3. Периоды, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего

хозяйства для того, чтобы реагировать на возможные вызовы, считается рабочим временем, определяемым в соответствии с национальными законами или нормативно-правовыми актами, коллективными договорами или любыми другими средствами, совместимыми с национальной практикой.

Статья 11

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

Статья 12

1. Заработная плата домашних работников выплачивается непосредственно им наличными через регулярные периоды времени, но не реже одного раза в месяц. В соответствии с национальными законами и практикой и с согласия соответствующего работника оплата может производиться при помощи банковского перевода, банковского чека, почтового чека или денежного перевода.

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

Статья 13

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

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

Статья 14

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

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

Статья 15

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

Статья 16

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

Статья 17

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

2. Каждое государство-член принимает меры по:

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

Статья 18

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

Статья 19

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

В. Предлагаемая рекомендация о достойном труде для домашних работников

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 100-ю сессию ... июня 2011 года, приняв Конвенцию 2011 года о домашних работниках (...), постановив принять отдельные предложения в отношении достойного труда для домашних работников, что является четвертым пунктом повестки для сессии, определив, что эти предложения примут форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 2011 года о домашних работниках (...),

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

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

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

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

3. Принимая меры по устранению дискриминации в отношении труда и занятий, государства-члены, в соответствии с международными трудовыми нормами, должны, в частности,

обеспечить, чтобы при принятии мер по проведению связанных с работой медицинских обследований соблюдался принцип конфиденциальности личных данных и неприкосновенности частной жизни домашних работников;

предотвращать какую-либо дискриминацию, имеющую отношение к таким обследованиям;

обеспечить, чтобы от домашних работников не требовали пройти тестирование на ВИЧ или тест на наличие беременности или раскрывать информацию об их ВИЧ-статусе или беременности.

4. 1) С учетом положений Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) и Рекомендации 190, государства-члены должны определить виды домашнего труда, которые по своему характеру или по тем условиям, в которых они выполняются, вероятно, могут нанести вред здоровью, безопасности и нравственности детей, а также запретить и упразднить такой детский труд.

2) При регулировании условий труда и жизни домашних работников, государства-члены должны уделять особое внимание потребностям домашних работников в возрасте младше 18 лет и старше минимального возраста для приема на работу, которые определены законами и нормативно-правовыми актами, и принять меры для их защиты, в том числе путем:

- a) строгого ограничения продолжительности рабочего времени для обеспечения достаточных периодов времени для отдыха, обучения и подготовки, видов досуга и поддержания отношений с семьей;
- b) запрещения работы в ночное время;
- c) установления ограничений на виды работ, которые являются чрезмерно трудоемкими и с физической и с психологической точек зрения;

- d) создания или укрепления механизмов с целью контроля их условий труда и жизни.

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

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

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

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

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

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

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

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

с) размеры, в которых должны оплачиваться периоды в режиме ожидания работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) внедрение системы организации посещений домашних хозяйств, в которых будут работать домашние работники-мигранты;
- b) создание сети безопасного жилья в чрезвычайных ситуациях;
- c) установление национальной «горячей линии» с предоставлением переводческих услуг для домашних работников, которые нуждаются в помощи;
- d) повышение информированности работодателей об их обязательствах и о санкциях в случае нарушения этих обязательств;
- e) обеспечение домашним работникам доступа к механизмам подачи жалоб и возможности пользоваться гражданско-правовыми и уголовно-правовыми средствами судебной защиты в период занятости и после ее завершения, независимо от отъезда из соответствующей страны;

f) обеспечение информационного охвата домашних работников с целью их просвещения на понятных им языках в отношении их прав, соответствующих законов и нормативно-правовых актов, имеющихся механизмов подачи жалоб и средств правовой защиты, и предоставление другой надлежащей информации.

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

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

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

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

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

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

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