



# ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ

РУКОВОДСТВО ПО УСИЛЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ВЛИЯНИЯ  
ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ДОМАШНИХ  
РАБОТНИКОВ

# ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ

РУКОВОДСТВО ПО УСИЛЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ВЛИЯНИЯ  
ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ДОМАШНИХ  
РАБОТНИКОВ

Руководство подготовлено совместно:

Международной конфедерацией профсоюзов (МКП), Международной федерацией домашних работников (МФДР) и Глобальной программой действий МОТ по домашним работникам-мигрантам и членам их семей (МОТ-ГПД).

## Международная конфедерация профсоюзов (МКП)

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) является глобальным рупором трудящихся всего мира. Ее основная миссия – расширение и защита прав и интересов людей труда посредством международного сотрудничества между профсоюзами, проведения глобальных кампаний и представительства интересов трудящихся в крупнейших глобальных организациях.



## Международная федерация домашних работников

Международная федерация домашних работников служит делу объединения всех домашних работников на всех уровнях (местном, национальном и мировом) с целью покончить с эксплуатацией и жестоким обращением, которым подвергаются домашние работники во всем мире. Она является частью мирового рабочего движения, стремящегося объединить силы со всеми трудящимися мира в борьбе за изменение баланса сил в трудовых отношениях и обеспечение справедливости, достоинства, безопасности и мира.



## Глобальная программа действий МОТ по домашним работникам-мигрантам и членам их семей

Финансирование со стороны Европейского Союза позволило МОТ в 2013 году приступить к осуществлению Глобальной программы действий по домашним работникам-мигрантам и членам их семей. Программа нацелена на устранение фундаментальных причин эксплуатации и жестокого обращения путем придания широкой гласности тех проблем, с которыми сталкиваются домашние работники-мигранты, борьбы за закрепление и расширение их прав и проведение законодательных реформ и поддержки работы по объединению этих работников и защите их прав и интересов. Пилотные инициативы в рамках этой программы были реализованы в пяти коридорах трудовой миграции.



# СОДЕРЖАНИЕ

Введение	7
<b>01: На пути к принятию Конвенции МОТ № 189</b>	<b>8</b>
Признание	8
Формирование единого голоса	9
Подготовка к прохождению процедуры МОТ	9
Домашние работники в МОТ	10
<b>02: Домашние работники, объединяйтесь: Международная федерация домашних работников</b>	<b>12</b>
Домашние работники, объединяйтесь	12
Объединение и представительство интересов домашних работников	13
Информационная работа	13
<b>03. Кампания МКП 12 + 12: требование прав и льгот для домашних работников</b>	<b>14</b>
Не упустить момент	14
Создание альянсов	14
Стратегия проведения кампании	15
Результаты кампании «12 к 12»	17
<b>04. Обеспечение юридических прав и механизмов защиты</b>	<b>18</b>
22 страны, ратифицировавшие К189	18
Страны, осуществившие реформы законодательства и политики в сфере труда после принятия Конвенции № 189	22
<b>05. Борьба за перемены путем проведения кампаний и переговоров</b>	<b>24</b>
5.1 Минимальная заработная плата	24
5.2 Социальная защита	26
5.3 Трудовые договоры, предусмотренные законом	28
5.4 Государственное регулирование рабочего времени и отпусков	30
5.5 Отдых и выходные дни	31
5.6 Домашние работники-мигранты	33
5.7 Недопущение детского и принудительного труда	38
5.8 Свобода объединения	39
<b>06. Мини-руководство: Усиление кампаний за реформирование законодательства</b>	<b>40</b>
<b>07. Мини-руководство: Профсоюзное объединение и наращивание потенциала</b>	<b>43</b>
Информационно-методические ресурсы	46
Примечания	48



## ВВЕДЕНИЕ

В последние годы домашние работники и профсоюзы добились прогресса на пути, цель которого – покончить с эксплуатацией, унижениями и современным рабством, которые характеризуют положение домашних работников. Они вели кампании и переговоры, добиваясь юридического закрепления и защиты прав и интересов этой категории трудящихся, включая право на минимальную оплату труда, доступ к социальной защите и минимальный еженедельный отдых. Велась работа по мобилизации и профсоюзному объединению работников для усиления их коллективного влияния и успешного проведения переговоров по изменению сложившейся ситуации. Сегодня около 15 миллионов домашних работников получили дополнительные законодательно закрепленные права и механизмы защиты благодаря 22 ратификациям Конвенции МОТ № 189 о достойном труде для домашних работников (К189) и проведению реформ трудового законодательства в 48 странах.

16 июня 2011 года – этот день теперь отмечается как Международный день домашних работников – состоялось историческое принятие К189 и сопровождающей ее Рекомендации № 201 (Р201). Впервые в истории правительствами, работодателями и профсоюзами была принята норма международного трудового права, признающая труд домашних работников трудом и закрепляющая те минимальные права, которые должны иметь домашние работники. Это послужило толчком к действию: группы единомышленников в 90 странах мира развернули кампании за реформирование законодательства, начали лоббирование членов парламента и приступили к трехсторонним переговорам. В поддержку им Международная конфедерация труда (МКП) 12 декабря 2011 года приступила к осуществлению, координируя работу с Международной федерацией домашних работников (МФДР) и Всемирным союзом пищевиков, работников сельского хозяйства и гостиниц (IUF), глобальной компании «12 + 12», нацеленной на достижение 12 ратификаций К189.

**(Изначально кампания носила название «12 к 12-му» и была направлена на достижение 12 ратификаций Конвенции МОТ № 189 о домашних работниках к 2012 году. Сегодня кампания называется «12 + 12».)**

Домашние работники набирают силу. Более 100 000 домашних работников вступили в профсоюз. В Аргентине домашние работники заключили свое первое коллективное соглашение. Были созданы десятки новых профсоюзных организаций, в том числе в Пакистане, Гане, Ливане и Мексике, и многие из них вошли в состав своих национальных профцентров. В 2014 году на Конгрессе в Уругвае была Создана МФДР, ставшая первой Глобальной федерацией профсоюзов, которую возглавили женщины. Все больше домашних работниц становятся активистами и лидерами и выступают на встречах с представителями СМИ и на слушаниях, посвященных эксплуатации и унижениям, которым они подвергаются. Если в прошлом их труд оставался в тени, сегодня домашние работницы пользуются неуклонно растущим уважением со стороны министерств труда и членов парламентов в ходе социального диалога и коллективных переговоров.

Большинство из 67 миллионов домашних работников в мире – женщины, многие являются мигрантами, работающими детьми, представителями коренного населения или выходцами из беднейших общин.

Профсоюзное объединение и сплоченность рядов, выступление единым фронтом, когда домашние работники и профсоюзы говорят одним голосом, поддержка со стороны организаций-союзников привели к изменению ситуации. Это изменение – не данность. Оно нуждается в постоянных действиях, требующих от правительств ответственного отношения к реализации и практическому применению законов о труде и настаивающих на ратификации К189 и проведении реформ трудового законодательства. Только тогда домашние работницы и работники будут свободны от современного рабства.

МФДР продолжит наращивать коллективное влияние домашних работников и ставит себе целью удвоить число своих членов, доведя их к 2020 году до 670 000 человек. Конгресс МКП 2014 года принял решение о том, что кампания «12 + 12» в поддержку домашних работников останется приоритетной, и принял решение продолжать работу по профсоюзному объединению домашних работников – в сотрудничестве с МФДР – и добиваться новых ратификаций и законодательных реформ. В рамках этой деятельности МКП и МФДР установили партнерские отношения с Глобальной программой МОТ по домашним работникам-мигрантам с целью предоставить местным домашним работникам и домашним работникам-мигрантам необходимые инструменты для объединения в профсоюзы и борьбы за свои права.

Цель данного Руководства – вдохновить и поддержать домашних работников, их профсоюзы и профсоюзных активистов и лидеров для продолжения и усиления своих кампаний за реформирование национальных законодательств. Первая глава описывает тот путь, который привел к принятию К189. Краткая история МФДР и ее планы на последующие годы содержатся в главе 2. В следующей главе рассказывается о кампании МКП «12 + 12». Глава 4 дает обзор стран, которые ратифицировали К189 и провели у себя реформы трудового законодательства после 16 июня 2011 года. В главе 5 мы познакомим вас с несколькими кампаниями за законодательные реформы, которые проложили дорогу к юридическому закреплению прав и механизмов защиты домашних работников. Главы 6 и 7 рассказывают о ключевых элементах стратегии выстраивания кампаний по изменению законодательства и профсоюзному объединению домашних работников. Информационно-методические ресурсы перечислены в главе 8, они содержат перечень наших публикаций, ссылки на социальные сети, где вы можете рассказать свою историю, и нашу контактную информацию.

**Настоящее Руководство является результатом совместной работы МКП, МФДР и Глобальной программы действий МОТ по домашним работникам-мигрантам и членам их семей.**

# 01. НА ПУТИ К ПРИНЯТИЮ КОНВЕНЦИИ МОТ N° 189



**«Слишком долго ценность нашего труда оставалась непризнанной. И вот, наконец, Конвенция N° 189 (K189) помогает изменить это, потому что теперь у домашних работников есть такие же международно признанные права, как и у всех других трудящихся!»**

**Мертл Уитбуи (Myrtle Witbooi), Президент Международной федерации домашних работников (IDWF).**

## ПРИЗНАНИЕ

Сегодня в мире насчитывается не менее 67,1 миллиона домашних работников, и слишком долго большинство из них были лишены каких-либо трудовых прав, потому что их труд не воспринимался как настоящий труд и не признавался таковым ни обществом, ни законом, ни на практике. Во многих странах трудовое законодательство на них не распространялось, и они не имели права создавать свои профсоюзы. Поворотным моментом стало историческое принятие Конвенции МОТ № 189 (K189) о достойном труде домашних работников (и сопровождающей ее Рекомендации № 201). Впервые в истории труд домашних работников был признан именно трудом международной нормой трудового права, принятой МОТ.

Конвенция устанавливает минимальные нормы в отношении прав и механизмов защиты, которыми должны пользоваться домашние работники, признавая экономическую и социальную ценность выполняемой ими работы и подтверждая, что домашние работники имеют такое же право на достойный труд, как и все остальные трудящиеся. Государственное регулирование рабочего времени, выходных дней, минимального размера оплаты труда и предоставление права на социальное обеспечение – все эти положения защищены данной Конвенцией, которая также включает меры по предотвращению или прекращению злоупотреблений и жестокого обращения на рабочем месте. Конвенция предоставляет специальные механизмы защиты домашним работникам-мигрантам, домашним работникам, проживающим по мету работы, а также тем, кто оказался в капкане детского и принудительного труда.

**СМ. СТРАНИЦУ С ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ:**  
Брошюра МОТ «Конвенция N° 189 и Рекомендация N° 201: Коротко о главном (Convention 189 and Recommendation 201 at a glance)», содержащая практические советы по применению этой Конвенции<sup>2</sup>

## ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ГОЛОСА

Принятие K189 стало кульминацией многих лет скоординированной деятельности организаций домашних работников и их союзников в профсоюзном и общественном движениях. Это история набирающей силу мобилизации, в ходе которой домашние работники объединялись, создавали свое движение, становились все более заметной силой и добивались, чтобы их голос был услышан.

Началась она в Латинской Америке, где домашние работники десятилетиями объединялись для борьбы за свои права и защиты своих интересов. В 1988 году в столице Колумбии Боготе объединения домашних работников из разных стран образовали свою региональную организацию CONLACTRANO (Конфедерация домашних работников Латинской Америки и Карибского бассейна). -Конфедерация набирала силу и в 2005 году сыграла ведущую роль на встрече, проведенной в Монтевидео МОТ совместно с региональным Профсоюзным женским комитетом Американского континента. Эта встреча привела к появлению Декларации Монтевидео, в которой подписавшие ее стороны призвали МОТ принять конвенцию, посвященную домашним работникам. Вслед за этим CONLACTRANO на своей конференции в апреле 2006 года приняла решение начать работу по принятию МОТ Конвенции, защищающей права домашних работников.

Домашние работники в других регионах – Африке, Азии, Северной Америке – подхватили этот призыв на международной конференции под названием «Уважение и права: Защита домашних работников», которая прошла в Амстердаме в ноябре 2006 года<sup>3</sup>. Эта конференция привела к созданию Международной сети домашних работников (МСДР) и начала планирование – в сотрудничестве с МКП и Интернационалом пиццевиков IUF – скоординированных усилий, направленных на принятие Конвенции МОТ по труду домашних работников.

## ПОДГОТОВКА К ПРОХОЖДЕНИЮ ПРОЦЕДУРЫ МОТ

В марте 2008 года Административный совет МОТ одобрил предложение Бюро по деятельности трудящихся включить обсуждение соответствующего нормативного документа в повестку дня Международной конференции труда (МКТ). Это была первая победа, которая дала зеленый свет дальнейшей мобилизации и деятельности в этом направлении. МСДР создала платформу для сбора и обсуждения требований. МКП мобилизовала свои членские организации во всем мире, призвав их ответить на анкету МОТ и предоставить доводы и свидетельства в пользу необходимости принятия Конвенции по домашним работникам. Кроме того, МКП провела региональные консультации с национальными профцентрами и профсоюзами домашних работников и выпустила Action Guide<sup>4</sup>, Практическое руководство для профсоюзов и домашних работников, рассказывающее, как вести работу по лоббированию принятия Конвенции. Глобальная женская сеть WIEGO подготовила информационную записку “Informal Workers in Focus: Domestic Workers<sup>5</sup>” («Неформальная занятость в центре внимания: Домашние работники»), которая разъясняла, почему Конвенция так важна. Движение набирало силу: все больше профсоюзов и лидеров домашних работников сообща занимались разработкой стратегии и подготовкой к переговорам по новой Конвенции.

**«Отношения между объединениями домашних работников и профсоюзами становились гораздо прочнее, и это привело к тому, что их требования стали озвучиваться в МОТ. Вне всяких сомнений, именно благодаря Бюро МБТ по деятельности трудящихся этот вопрос был поставлен в повестку дня. ... Сама перспектива принятия новой Конвенции вызывала огромный энтузиазм как среди домашних работников, так и в профсоюзах. Их мобилизация привлекла внимание правительств и работодателей еще до того, как Конвенция стала реальностью»**

**Люк Демаре (Luc Demaret), МБТ, из интервью Union View, 2010.<sup>6</sup>**

## ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ В МОТ

Первое обсуждение на Международной конференции труда (МКТ) по теме «Достойного труда для домашних работников» состоялось в июне 2010 года. В нем приняло участие большое число домашних работников, присутствовавших на конференции либо в составе официальных профсоюзных делегаций от своих стран, либо как члены делегации МСДР.<sup>7</sup> Консультации и сотрудничество продолжилось на национальном и региональном уровнях. Домашние работники и профсоюзное движение, координируемые МКП и МСДР, лоббировали свои правительства и работодателей и выстраивали альянсы с правозащитными группами и группами по защите прав работников-мигрантов, содействуя накоплению некой критической массы и помогая разрабатывать стратегические подходы для обеспечения победы.

Во время переговоров по Конвенции возник целый ряд спорных вопросов, включая противоречие между инспектированием условий труда и правом семьи, предоставляющей работу, на невмешательство в личную жизнь, введением минимальной заработной платы и неспособностью нанимающих семей выплачивать ее, заключением трудовых договоров и мнением, что домашним работникам договоры не нужны, потому что они считаются как бы частью семьи, где трудятся, а также между законодательным регулированием рабочего времени и мнением, что точный учет отработанных часов невозможен. Однако линия, последовательно проводимая Группой трудящихся, включая домашних работников, суть которой сводилась к тому, что домашние работники должны иметь такие же права, как любые другие труженики, позволила процессу набрать необходимую инерцию и привела к росту поддержки идеи принятия Конвенции среди правительств и некоторых работодателей. Победа пришла с принятием Конвенции № 189 16 июня 2011 года на 100-й МКТ. За ней последовали другие победы: Уругвай ратифицировал Конвенцию в течение года, 14 июня 2012 года. Вторая ратификация Филиппинами<sup>8</sup> 5 сентября 2012 года автоматически означала, что ровно год спустя новая Конвенция вступила в силу. 17 июля 2015 года Португалия стала 22-й страной, ратифицировавшей К189. Кампания за новые ратификации продолжается.

**«Принятие К189... было настоящей победой для каждого, кто участвовал в этом процессе. Подобный прогресс стал возможным лишь благодаря вовлеченности всех сторон и той центральной роли, которую сыграли сами домашние работники. Это было поразительно: наблюдать, как профсоюзы прониклись этой идеей до самого сердца и как они предоставили домашним работникам играть ведущую роль...»**

**Дайана Холланд, член (и бывший Председатель) Женского комитета МКП и Помощник Генерального Секретаря по вопросам равенства в британском профсоюзе Unite.**

**«Домашние работники добились одной из самых блестяще выигранных и целиком заслуженных побед в своей истории, когда 16 июня 2011 года была принята Конвенция № 189. Голос домашних работников, их опыт пережитого и видение будущего были услышаны и получили признание не только внутри профсоюзного движения, но и со стороны правительств и многих работодателей»**

**Рон Освальд, Генеральный Секретарь, Всемирный союз пищевиков, работников сельского хозяйства и гостиниц (IUF)<sup>9</sup>**



## 02. ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ: МЕЖДУНАРОДНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Международная федерация домашних работников начала свое существование как сеть организаций домашних работников, чьей главной целью стало принятие международной конвенции, которая защитит права ее членов. Сегодня это полноценная, демократическая, опирающаяся на членов глобальная федерация домашних работников, ведущая кампании за ратификацию и применение этой Конвенции и преследующая свою уставную цель повсеместной защиты и продвижения прав домашних работников.

### ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ:

«Мы, члены Международной федерации домашних работников (МФДР), обязуемся объединяться в мощную силу для преодоления эксплуатации и жестокого обращения, которым подвергаются домашние работники во всем мире». Преамбула Устава МФДР.

### ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ

В ноябре 2006 года голландский национальный профцентр FNV провел в Амстердаме конференцию под лозунгом «Уважение и права: обеспечить защиту домашних работников!». Конференция собрала вместе организации домашних работников, профсоюзы и общественные организации со всего мира и выработала рекомендации для достижения более высокого уровня защищенности домашних работников. При поддержке IUF и глобальной сети WIEGO («Женщины в неформальной занятости: Глобализация и органайзинг»), МКП, Глобального института труда (ГИТ) и МБ-Т организации домашних работников развернули широкое сетевое взаимодействие. Тремя годами позже на Международной конференции труда 2009 года в Женеве руководители организаций домашних работников со всего мира официально сформировали Международную сеть домашних работников (МСДР)<sup>10</sup>. Ее главной задачей стало добиться принятия Конвенции МОТ для защиты прав домашних работников (см. предыдущий раздел).



После принятия К189 в 2011 году Руководящий комитет Сети принял решение преобразовать МСДР в официальную федерацию организаций домашних работников. Учредительный Конгресс прошел с 26 по 28 октября 2013 года, и МСДР была преобразована в Международную федерацию домашних работников (МФДР)<sup>11</sup>. Сорок семь общенациональных и местных демократических организаций домашних работников стали официальными членами новой Федерации.<sup>12</sup>

### ОБЪЕДИНЕНИЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

МФДР создает организации домашних работников там, где их нет, и укрепляет существующие организации посредством:

- » подключения организаций трудящихся к глобальной федерации;
- » программ по наращиванию потенциала и обмена передовым опытом работы;
- » проведения кампаний за реформирование законодательства и информационно-пропагандистских кампаний; и
- » обеспечения поддержки со стороны стратегических партнеров.

Менее чем через два года после своего официального создания МФДР довела число своих членских организаций с 47 до 58 и свое профсоюзное членство среди домашних работников с 282 737 до 325 218 человек. В 2015 году первые за всю историю профсоюзные организации домашних работников были созданы в Ливане, Гане, Мексике, Лесото и на Филиппинах посредством идущего снизу вверх органайзинга, который осуществляется в сотрудничестве с МФДР, лидерами домашних работников и профсоюзами этих стран. Там, где существует множество организаций домашних работников, МФДР поддерживает создание национальной федерации или профсоюзной сети для укрепления единства. Эта стратегия привела к слиянию профсоюзов домашних работников в Бенине и Замбии. В других странах, например, в Индии и Перу, для укрепления единства и проведения совместных действий разными организациями были созданы региональные и национальные платформы.

Теперь, когда у домашних работников есть свои организации, они могут сами говорить от своего имени, и их все чаще приглашают на встречи с членами правительства и другими законодателями в их странах. Во многих странах появились новые лидеры домашних работников, включая домашних работников-мигрантов. В некоторых странах они даже занимают должности в национальных профцентрах, стоя плечом к плечу со своими братьями и сестрами из других секторов экономики.

Опираясь на План Действий, принятый на Конгрессе федерации в 2014 году, МФДР разработала Пятилетний стратегический план на период 2016 – 2020 гг.<sup>14</sup>. Его цели включают:

- » удвоение существующего членства – как среди домашних работников, так и среди домашних работников-мигрантов – к 2020 году;
- » ведение кампании за ратификацию К189;
- » принятие законов, защищающих домашних работников;
- » наращивание потенциала и подготовка лидеров-женщин;
- » международное представительство прав и интересов.

### ПРОФСОЮЗНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ В МЕКСИКЕ:

Первый в истории Мексики профсоюз домашних работников SINACTRANO появился в сентябре 2015 года, став кульминацией долгих лет борьбы за права двух миллионов мексиканских домашних работников. Пятнадцатью годами ранее Марселина Баутиста, бывшая домработница, создала Центр поддержки и обучения домашних работников, САСЕН. Усилия САСЕН по расширению охвата работников своей деятельностью, включая образовательные программы и учебные курсы для домашних работников, привели к созданию профсоюза SINACTRANO, который был принят в состав Национального союза рабочих Мексики (UNT). Новый профсоюз продолжит работу САСЕН по повышению информированности населения о правах домашних работников и будет решительно добиваться ратификации К189. При создании профсоюза SINACTRANO присутствовали представители МФДР.<sup>13</sup>

### ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

Обмен информацией имеет ключевое значение для деятельности МФДР, и в 2014 году, при поддержке МОТ, Федерация создала свою информационную сеть. Сеть позволяет членским организациям МФДР размещать информацию о себе, совместно использовать ресурсы и материалы кампаний, обмениваться новостями о своей работе, что дает членам сети возможность поддерживать друг друга. К концу 2015 года в Сети было уже более 10 000 зарегистрированных членов. Сегодня МФДР широко использует свой веб-сайт и свою страницу в Фейсбуке, чтобы делиться свежими новостями о своей деятельности и достижениях и обеспечивать своих членов информационными ресурсами. Следующим шагом станет создание базы данных по оплате и условиям труда домашних работников в каждой стране и на каждой территории.<sup>15</sup>

**«Понадобилось приложить много усилий, чтобы сегодня мы пришли к тому, что у нас есть, и спасибо всем, кто внес в это свой вклад. Но в мире по-прежнему остаются миллионы работников, которых эксплуатируют. Перед новой Федерацией стоят большие задачи. Но при правильном руководстве мы «возьмем этот мир штурмом». Мы больше не рабы. Мы – трудящиеся, у нас те же права, что и у других рабочих. Мечта о невозможном становится реальностью. Все это для вас, про вас. Пусть ваши голоса будут слышны уже сегодня!»**  
Мертл Уитбуй<sup>16</sup>, Президент МФДР

# 03. КАМПАНИЯ МКП «12 К 12»: ТРЕБОВАНИЕ ПРАВ, ПОСОБИЙ И ЛЬГОТ ДЛЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

## НЕ УПУСТИТЬ МОМЕНТ

После исторического принятия Конвенции № 189 в июне 2011 года профсоюзы и организации домашних работников использовали возникший импульс, чтобы добиваться ее ратификации государствами-членами МОТ. 12 декабря 2011 года МКП, в партнерстве с Международной федерацией домашних работников (МФДР) и Международным союзом пищевиков, работников сельского хозяйства и гостиниц (IUF), развернула кампанию «12 к 12». Кампания поставила себе смелые цели: 12 ратификаций К189 к концу 2012 года параллельно с созданием и укреплением профсоюзных организаций домашних работников.

**«Сегодня для огромного большинства домашних работников реальность жизни представляет собой настоящее рабство»,** отметила **Генеральный Секретарь МКП Шаран Барроу. «Профсоюзы, объединения домашних работников и их союзники меняют эту реальность, требуя в рамках кампании «12 к 12» прав, пособий и льгот для этой категории трудящихся, которым недоплачивают, которых не признают и к которым относятся без уважения<sup>17</sup>.»**  
**Шаран Барроу, Генеральный секретарь МКП**

## СОЗДАНИЕ АЛЬЯНСОВ

До официального начала кампании на региональной встрече в Азии в ноябре 2011 года заинтересованным сторонам были представлены ее стратегические установки, и регионы мобилизовались, проведя 12 декабря 2011 года многочисленные мероприятия, ознаменовавшие начало кампании. Ключом к тому, что в итоге сделало эту кампанию крайне успешной, явилось выстраивание альянсов, тесное сотрудничество между МКП и МФДР, а также их последовательные призывы к развитию сотрудничества между домашними работниками и национальными профцентрами. Кроме того, МКП провела мероприятия по кампании «12 к 12» в ряде целевых стран, обратившись к своим членским организациям, домашним работникам и их союзникам с просьбой присоединиться к кампании. Результатом этого стало укрепление существовавших и образование новых коалиций (национальные центры, профсоюзы и другие объединения домашних работников, организации по защите прав человека, женщин и работников-мигрантов) и проведение кампаний примерно в 90 странах мира. Кампания «12 к 12» обрела также международных союзников, включая МФДР, ЕКП, IUF, ИОО, Human Rights Watch, Amnesty International, Интернационал по борьбе с рабством (Anti-Slavery International), Форум мигрантов Азии, SOLIDAR, Caritas, Всемирный марш против эксплуатации детского труда, что стало значительным подспорьем для национальных кампаний по защите прав и объединению домашних работников.

**«Список стран, ратифицировавших К189 и реформировавших законодательство, впечатляет. Многие из этих ратификаций и реформ – плод долгих лет напряженного труда. Сегодня нам есть, что праздновать. Завтра мы будем работать еще упорнее, чтобы каждая из этих ратификаций и реформ заработала на практике»**  
**Элизабет Тань, Генеральный секретарь МФДР**

## СТРАТЕГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КАМПАНИИ

Выкованные партнерства и альянсы обеспечили скоординированное проведение масштабных акций и мероприятий по всему миру. Домашние работники и их союзники мобилизовались для проведения акций в ключевые даты, такие как Международный женский день 8 марта и 16 июня, которое отмечается теперь как Международный день домашних работников. Другой ключевой датой стало 12 декабря 2012 года (12.12.12), когда команды, руководившие кампанией «12 к 12» более чем в 50 странах, провели самые разные мероприятия, включая марши, демонстрации и концерты<sup>18</sup>. Социальные сети, особенно веб-сайт кампании «12 к 12» и ее страница в Фейсбуке, а также электронные сети использовались для распространения информации о деятельности и достижениях кампании, обеспечивая участников кампании необходимыми информационными ресурсами для учебно-образовательной работы и лоббирования. Лоббирование включало официальные и неофициальные встречи с парламентариями, письма министрам и привлечение знаменитостей в качестве сподвижников кампании. Кампания также широко пропагандировалась на крупных мероприятиях, таких, например, как профсоюзные съезды и конференции, где, помимо прочего, все участники фотографировались в фартуках с логотипом кампании «12 к 12». Ко времени проведения Конгресса МКП в Берлине в мае 2014 года Конвенцию ратифицировали 14 стран, и еще большее число стран провели у себя реформы трудового законодательства. Появились новые профсоюзные организации, и профсоюзные ряды пополнились 40 000 домашних работников. На Конгрессе было принято решение продолжить кампанию «12 к 12», определив ее цели как достижение 12 плюс 12 ратификаций, эффективное применение конвенции в законе и на практике, проведение реформ трудового законодательства и объединение в профсоюзах еще 100 000 домашних работников к 2018 году.

### КАМПАНИЯ «12 К 12» В ДЕЙСТВИИ

Сотни домашних работников, состоящих в Южноафриканском профсоюзе домашних работников и работников смежных секторов [SADSAWU], который поддерживается национальным профцентром ЮАР COSATU, вышли на улицы Претории в 2012 году и провели пикеты у здания министерства труда, требуя ускорения процесса ратификации Конвенции МОТ № 189 и сопровождающей ее Рекомендации № 201<sup>19</sup>. Они победили. В июне 2013 года ЮАР официально ратифицировала К189.





## РЕЗУЛЬТАТЫ КАМПАНИИ «12 К 12»

- » **Права:** Пятнадцать миллионов домашних работников получили новые права в национальных законодательствах, включая право на минимальную оплату труда или на более высокую зарплату, доступ к социальной защите, регулирование продолжительности рабочего времени и заключение письменных трудовых договоров. Благодаря Конвенции миллионы тружеников неформальной экономики официально оформили свою занятость и получили право на объединение, создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров.
- » **Реформы трудового законодательства:** Реформы прошли в 48 странах, включая Бразилию, Аргентину, Филиппины, Испанию, США (семь штатов), Чили, Уругвай, Вьетнам, Индию, Сингапур, Венесуэлу, Таиланд, Ирландию, Финляндию, Италию, Бельгию, Германию и многие другие. Из этих 48 стран 22 ратифицировали К189.
- » **Профсоюзное объединение:** Сегодня более 100 000 домашних работников вступили в профсоюз; во многих странах были созданы новые профсоюзы, включая Парагвай, Доминиканскую Республику, Гватемалу, Коста-Рику, Шри-Ланку, Колумбию, Египет, Анголу, Свазиленд, Пакистан, Бразилию, Ливан, Лесото и Гану.

Кампания «12 к 12» были изначально развернута, чтобы добиться 12 ратификаций Конвенции МОТ № 189 о домашних работниках к 2012 году. Сейчас кампания носит название «12 +12».

**«Я никогда не видела, чтобы за столь короткий промежуток времени возник такой огромный потенциал для перемен»**

**Марике Кёнинг, Ответственный работник по вопросам равенства, МКП**

«В профсоюзе работников строительства и сферы услуг, входящем в профцентр «Рабочие комиссии», мы развернули кампанию по сбору подписей в поддержку ратификации К189. 1 мая мы увидели, как люди по всей Испании выходят на улицы с плакатами и в фартуках в поддержку требований домашних работников дать им равные права и ратифицировать К189.»

**Пальмира Майя, Национальный секретарь Федерации профсоюзов работников строительства и сферы услуг, входящей в профцентр «Рабочие Комиссии», Испания**

Филиппины: Члены Технической рабочей группы (ТРГ) Филиппин вместе с музыкантом Ноэлем Кабаньоном надели передники с логотипом кампании «12 к 12». Они обязались продолжить совместную работу по достижению достойного труда для домашних работников-филиппинцев. Филиппины ратифицировали К189 в 2012 году и приняли Закон о домашних работниках в начале 2013 года.

Коста-Рика: 12.12.12 перед зданием национального Конгресса прошла демонстрация. Городские автобусы были увешаны плакатами кампании «12 к 12» и требованиями ратифицировать К189<sup>20</sup>. Кампания дала результат: в январе 2014 года Коста-Рика ратифицировала К189.

Конфедерация профсоюзов Американского континента (ТУСА) начала свою кампанию «На пути к ратификации К189» в августе 2011 года, совсем скоро после принятия Конвенции, и открыла специальный блог, где сообщалось о ходе ратификационного процесса в Латинской Америке<sup>21</sup>. На 2016 год К189 ратифицировали 12 латиноамериканских стран.

«Всего этого мы достигли, определив фундаментальные потребности организаций домашних работников и стоящие перед ними вызовы в плане обучения и оргнаизинга, реализовав планы политического лоббирования ратификации К189 и и/или принятия национальных законов, регулирующих оплачиваемый труд по дому, и создавая альянсы, развивая координацию и взаимодействие с национальными и региональными профсоюзными организациями, НПО и общественными движениями, приверженными нашему делу»

**Александра Аргуэс, Координатор по вопросам гендерного равноправия, ТУСА**

### РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ С ДОМАШНИМИ РАБОТНИКАМИ В ДОМИНИКАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Организаторы из национальных профцентров Доминиканской Республики работают с домашними работниками, рассказывая им об их правах, о том, как создавать новые профсоюзы и добиваться внесения поправок в национальные законы, касающиеся их сектора. Они устанавливают на улицах киоски, где раздают листовки с информацией, и в выходные дни приходят к домработницам по месту жительства, потому что те слишком боятся разговаривать о правах в домах своих работодателей. Они также проводят встречи, где говорят о тех выгодах, которые несет с собой К189, и объясняют, как домашним работникам выстраивать альянсы с профсоюзами.

Источник: видеоролик Equal Times

# 04. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЮРИДИЧЕСКИХ ПРАВ И МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ

Со времени принятия К189 16 июня 2011 года домашние работники добились для себя юридических прав и механизмов защиты в 48 странах, 22 из которых ратифицировали Конвенцию МОТ № 189. Серьезные реформы трудового законодательства были проведены в Чили, Аргентине и Бразилии. Другие достижения включают подписание новых коллективных соглашений, повышение минимальной заработной платы и получение права на социальную защиту. По оценкам, этими достижениями (вос)пользуются 15 миллионов домашних работников, как это описано на картах мира.

## 22 СТРАНЫ, РАТИФИЦИРОВАВШИЕ К189

### 1. УРУГВАЙ (16 ИЮНЯ 2012)

Профсоюз домашних работников и Лига домохозяйек подписали коллективное соглашение (в 2013 году), которое включает повышение зарплаты. Они договорились о создании двухсторонней комиссии для установления категорий домработников в соответствии с их квалификацией и обязанностями. Эта шкала будет использоваться для установления зарплаты в последующих коллективных переговорах. Все положения распространяются на домашних работников как из числа уругвайцев, так и из числа мигрантов.

### 2. ФИЛИППИ-НЫ (5 СЕНТЯБРЯ 2012)

Закон о домашних работниках (Батас Касамбахай), принятый 18 января 2013 года, требует наличия письменных договоров, повышения минимальной зарплаты, социального обеспечения и государственного медицинского страхования для домашних работников. Он запрещает взимание гонорара за трудоустройство и возлагает ответственность за выплату заработной платы и пособий, наряду с работодателями, на частные агентства занятости.

### 3. МАВРИКИЙ (13 СЕПТ 2012)

В 2012 году правительство приняло решение оплачивать взнос работников в Национальный пенсионный фонд и в фонд переходных пособий по безработице (для домашних работников, чей месячный доход не превышает 3000 рупий), что повышает уровень социальной защиты домашних работников и стимулирует домашних работников к тому, чтобы просить своих работодателей оплачивать их часть взноса.

### 4. НИКАРАГУА (10 ЯНВАРЯ 2013)

Готовятся поправки в Трудовой Кодекс по сокращению часов работы, оплаты сверхурочной работы, предоставлению ежедневного и еженедельного отдыха и обязательного заключения письменных договоров найма.

### 5. ИТАЛИЯ (22 ЯНВАРЯ 2013)

Новые положения продленного коллективного соглашения (2013) включают повышение минимальной зарплаты, регулирование оплаты выходных и ежегодного отпуска, право на оплачиваемый отпуск для домашних работников с целью прохождения обучения; право для домашних работников, проживающих по месту работы, выходить из дома во время их обязательного двухчасового дневного перерыва и право на получение информации о любых рисках для их здоровья и безопасности. Кроме того, закон регулирует время ежедневного и еженедельного отдыха, время ожидания вызова на работу и время, проведенное в готовности немедленно выехать на работу, оплату больничных и размер выходного пособия. Положения распространяются на работников при наличии договора найма. Коллективное соглашение также распространяется на домработников-мигрантов и домработников без документов.

### 6. БОЛИВИЯ (15 АПРЕЛЯ 2013)

Трехсторонняя комиссия по домашним работникам, в которую входят Профсоюз ДР (FENATRAHOB), Объединение работодателей ДР (Liga de Amas de casa) и министерство труда, утвердила типовой трудовой договор и призывает все стороны использовать его (по закону, заключение письменного договора найма не является обязательным).

### 7. ПАРАГВАЙ (7 МАЯ 2013)

Принят новый закон о домашних работниках (в 2015 году), гарантирующий им равные права, сравнимые с правами работников других секторов. Закон расширил их права в таких областях как продолжительность рабочего времени, право на пенсию и оплачиваемый декретный отпуск. Хотя минимальная зарплата домашних работников увеличилась с 40 до 60 процентов от национальной минимальной зарплаты, цель довести ее до уровня национальной минимальной зарплатой не была достигнута.

### 8. ЮАР (20 ИЮНЯ 2013)

Трудовое законодательство устанавливает для домашних работников еженедельный непрерывный отдых в течение 36 часов. По согласию, он может заменяться на как минимум 60 часов непрерывного отдыха каждую вторую неделю. Закон также устанавливает минимальную зарплату для домашних работников как часть их базовых условий найма, и ее размер пересматривается ежегодно<sup>22</sup>.

### 9. ГАЙАНА (9 АВГУСТА 2013)

### 10. ГЕРМАНИЯ (20 СЕНТЯБРЯ 2013)

С 2015 года домашние работники – в том числе и из мигрантов – имеют право на общенациональную минимальную заработную плату.

### 11. ЭКВАДОР (18 ДЕКАБРЯ 2013)

В 2014 году были установлены более суровые наказания для работодателей ДР, не соблюдающих закон в части регистрации и уплаты взносов в фонд социального страхования (до семи дней тюремного заключения). Это сопровождалось кампаний, в ходе которой для этой цели ежегод-

но регистрировалось 25 000 семейных хозяйств. Проведенная ранее законодательная реформа установила равное обращение с работниками других секторов.

### 12. КОСТА-РИКА (20 ЯНВАРЯ 2014)

Национальный трехсторонний орган (Верховный совет по вопросам труда) проводит оценку с целью распространения положения о минимальной зарплате на домашних работников и повышения уровня их фактического охвата системой социального обеспечения.

### 13. АРГЕНТИНА (24 МАРТА 2014)

Новый закон (2013) о домашних работниках дает им те же права, что и работникам других отраслей, включая продолжительность рабочего времени, оплачиваемый декретный отпуск, оплачиваемый ежегодный отпуск, минимальную зарплату, ежегодную премию и компенсацию в случае увольнения, обязательный охват системой социального обеспечения и ведение коллективных переговоров. Закон устанавливает минимальный возраст для приема на работу в 16 лет и предоставляет дополнительные механизмы защиты для домашних работников, проживающих по месту работы. Все положения распространяются и на домашних работников-мигрантов. Первое коллективное соглашение (2015) было заключено профсоюзом домашних работников UPACP.

### 14. КОЛУМБИЯ (9 МАЯ 2014)

В 2013 году была принята новая политика увеличения числа социальных льгот и пособий для домашних работников (включая работающих неполный рабочий день) путем предоставления им права регистрироваться в учреждении фонда социального страхования той семьи, на которую они работают.

### 15. ИРЛАНДИЯ (28 АВГУСТА 2014)

Правительство разработало ключевые элементы политики в отношении домашних работников, включая визиты трудовых инспекторов в частные дома, кодекс поведения для данного сектора и новые меры по защите домашних работников, занятых в посольствах (2014).

### 16. ШВЕЙЦА-РИЯ (12 НОЯБРЯ 2014)

В 2010 году (вступление в силу с 2011 года) путем консультаций с социальными партнерами была установлена новая минимальная зарплата на национальном уровне. В 2011 году после консультаций с профсоюзом SIT был подготовлен типовый договор найма, включающий минимальную зарплату, 45-часовую рабочую неделю и 8-часовой рабочий день, оплачиваемый ежегодный отпуск, еженедельный отдых и ряд других положений, защищающих права работников.

### 17. ФИНЛЯНДИЯ (8 ЯНВАРЯ 2015)

Финляндия внесла поправки в закон о найме домашних работников и расширила действие закона о рабочем времени домашних работников. Поправки гарантируют охват иностранной молодежи, проживающих в семьях по программе Au Pair, если считается, что присутствуют отношения найма.

### 18. ДОМИНИКАНСКАЯ

#### РЕСПУБЛИКА (15 МАЯ 2015)

В 2015 году правительство предоставило право на двухнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск после полного года работы, а также на 13-ю зарплату, выплачиваемую ежегодно не позднее 20 декабря. Правительство развернуло кампанию по увеличению числа домашних работников, зарегистрированных для целей социального обеспечения.

### 19. БЕЛЬГИЯ (10 ИЮНЯ 2015)

Бельгия расширила свое законодательство, обеспечив право на социальную защиту для всех домашних работников, вне зависимости от количества часов работы.

### 20. ЧИЛИ (10 ИЮНЯ 2015)

В 2014 году была принята поправка к законодательству, распространяющая ограничение рабочего времени 45 часами в неделю и на домашних работников, чтобы гарантировать им равное обращение с работниками других секторов. Положение о недопущении дискриминации запрещает обязательное ношение униформы в общественных местах. Принятые ранее поправки обеспечили равное обращение и в других областях, включая минимальную зарплату, обязательное социальное страхование, письменные договоры найма и оплачиваемый декретный отпуск. Все положения распространяются и на домашних работников-мигрантов.

### 21. ПАНАМА (11 ИЮНЯ 2015)

### 22. ПОРТУГАЛИЯ (17 ИЮЛЯ 2015)

■ 22 СТРАНЫ, РАТИФИЦИРОВАВШИЕ К189

■ СТРАНЫ, КОТОРЫЕ ПРОВЕЛИ РЕФОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И УТВЕРДИЛИ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПОЛИТИКУ ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ К189



## СТРАНЫ, КОТОРЫЕ ПРОВЕЛИ РЕФОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И УТВЕРДИЛИ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПОЛИТИКУ ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ К189

### БАХРЕЙН

В 2012 году Бахрейн распространил положения своего трудового законодательства на домашних работников, включая те, которые касаются договоров найма, расчета заработной платы, ежегодного отпуска, урегулирования споров и права на свободу объединения.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Договоры - Зарплата - Отпуск - Свобода объединения

### БАНГЛАДЕШ

Бангладеш приняла первую в своей истории «Политику по защите и обеспечению благосостояния домашних работников» (2015). Домашние работники получают право на пособия и льготы, установленные в действующем законодательстве, включая периоды отдыха. Закон устанавливает минимальный возраст для приема на работу в 14 лет, дает домашних работницам право на четырехмесячный декретный отпуск, обязывает работодателей выплачивать компенсацию при несчастных случаях и не позволяет им производить вычеты (например, стоимость рабочей одежды) из зарплат домашних работников. Правительство создаст «горячую телефонную линию» для домашних работников и проведет информационно-разъяснительную кампанию.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Распространение закона о труде на домашних работников - Декретный отпуск

### БОТСВАНА

МБТ оказывает техническое содействие в установлении минимального размера оплаты труда для домашних работников и расчета общего уровня и (обязательных) механизмов корректировки этой минимальной зарплаты.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** МРОТ

### БРАЗИЛИЯ

Конституционные реформы (2013 год) предоставили домашним работникам равные права с трудящимися других секторов, включая оплату сверхурочной работы, страхование по безработице, пенсию, рабочий день продолжительностью не более 8 часов и 44-часовую рабочую неделю. Новое коллективное соглашение (26 августа 2013), действующее в 26 муниципалитетах, включает нижний порог оплаты труда домашних работников, проживающих по месту работы, который повышается в зависимости от круга их обязанностей. В 2015 году

был принят новый закон (lei complementar 150, дополняющий положения Конституции), предоставляющий домашним работникам (если они трудятся более двух дней в неделю на одного работодателя), те же права, что и остальным рабочим, включая регулируемое рабочее время, социальные пособия и льготы и оплачиваемый отпуск по беременности и родам.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Закон – Конституционная реформа

### КАБО-ВЕРДЕ

Правительство установило минимальные уровни оплаты труда, включая минимальную зарплату для домашних работников.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** МРОТ

### ЭФИОПИЯ

МБТ оказывает содействие в улучшении положения домашних работников-мигрантов путем введения электронной регистрации и создания учебных центров для мигрантов, а также центров информационной поддержки в различных частях страны.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Домашние работники-мигранты

### ФРАНЦИЯ

Домашние работники пользуются во Франции широкими правами, благодаря трудовому законодательству и трем коллективным соглашениям. Самое первое соглашение было подписано в 1999 году, самое недавнее действует с 2012 года.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Коллективное соглашение

### ГОНКОНГ

Правительство Гонконга готовится выпустить в первом квартале 2016 года проект кодекса поведения для агентств занятости.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Агентства занятости

### ИНДИЯ

Семь штатов страны установили минимальную зарплату для домашних работников, а в десяти штатах созданы Советы по социальной защите (в настоящее время функционируют в штатах Керала и Тамил Наду), регистрирующие агентства найма, которые набирают домашних работников.

В мае 2012 года правительство распро-

странило действие схемы медицинского страхования Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY) на домашних работников. Закон 2013 года, запрещающий сексуальные домогательства на рабочем месте, также охватывает и домашних работников и устанавливает механизмы подачи жалоб и обязательства работодателя по созданию безопасных условий труда.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** МРОТ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ - ЗАПРЕТ НА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

### ИНДОНЕЗИЯ

В Индонезии рассматриваются закон о миграции и проект закона о домашних работниках.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Рассмотрение проекта закона

### ИОРДАНИЯ

В 2015 году была введена схема страхования, распространяющая страхование жизни, страхование от несчастных случаев и медицинское страхование на домашних работников-мигрантов и предусматривающая компенсацию работодателям, если работники уходят от них. Этот механизм стимулирует работодателей к полному покрытию расходов по найму и ограничивает их влияние на мобильность и свободу передвижения (включая практику изъятия паспортов у работников).

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Схема страхования – домашние работники - мигранты

### КЕНИЯ

Промышленный суд Кении вынес в декабре 2013 года постановление, согласно которому устные контракты с домашними работниками дают им права и имеют юридическую силу. Судья постановил, что на домашних работников распространяется положение о минимальной зарплате и другие положения закона о занятости. В 2015 году в парламент был внесен проект закона о домашних работниках.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Рассматривается проект закона - Минимальная зарплата

### МАЛАВИ

Минимальная зарплата для домашних работников повышена до 687 малавийских квач в день.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** МРОТ

### МАРОККО

Принят закон, регулирующий условия труда и найма домашних работников, включая распространение на них системы социальной защиты и введение минимального возраста для приема на работу в 15 лет.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Соцзащита МИНИМАЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ

### НАМИБИЯ

В рамках Закона о труде были приняты положения, касающиеся домашних работников и дающие им право на минимальную зарплату, 45-часовую рабочую неделю, оплачиваемый декретный отпуск, право вступать в профсоюз и другие права.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** МРОТ ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК

### НЕПАЛ

В апреле 2015 года Совет министров ввел в действие новые постановления о миграции и домашнем труде. Был снят запрет на трудоустройство за рубежом и установлено новое ограничение по возрасту (для женщин до 24 лет включительно). Также определено, что домработники будут направляться в зарубежные страны только после подписания двухстороннего соглашения, и что все работники должны наниматься и направляться в семьи официально зарегистрированными агентствами.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Управление миграцией

### СИНГАПУР

Сингапур принял закон, дающий один день отдыха в неделю иностранным домашним работникам с разрешением на работу, выданным или продленным с января 2013 года. В 2016 году минимальная заработная плата, предусмотренная для филиппинских и индонезийских работников, была распространена и на домашних работников-мигрантов.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Еженедельный выходной

### ИСПАНИЯ

Реформы трудового законодательства 2012 года сделали обязательным включение домашних работников в реестр социального страхования (к 2015 году было зарегистрировано 425 000 человек, на 130 000 больше, чем в 2012 году). Реформы также касаются продолжительности рабочего времени, еженедельных выходных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, минимальной оплаты труда и выплаты выход-

ного пособия. Королевский Указ 2012 года о домашних работниках также содержит образец договора найма и оговаривает, что никакие вычеты не могут быть сделаны из минимальной зарплаты в качестве «неденежной формы оплаты труда» в виде предоставления жилья или питания.<sup>23</sup>

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Соцзащита МРОТ - ЧАСЫ РАБОТЫ - ВЫХОДНЫЕ ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК

### ТАНЗАНИЯ

Принят пересмотренный трехсторонний план действий по расширению прав домашних работников и ратификации К189 (2015). Правительство повысило минимальную заработную плату для домашних работников (на 55 процентов к 2013 году), которая пересматривается трехсторонним органом каждые три года.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Минимальная зарплата

### ТАИЛАНД

В 2012 году в Таиланде вступило в силу Министерское постановление № 14 (В.Е. 2555), устанавливающее, что все домашние работники имеют право на определенные условия труда, включая один выходной каждую неделю, оплачиваемый отпуск по болезни и оплату сверхурочных за работу в праздничные дни. Оно также запрещает прием на эту работу лиц моложе 15 лет. Сохраняются исключения, касающиеся ограничения продолжительности рабочего времени, применения минимальной заработной платы и доступа к системе социального страхования.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Еженедельный выходной - Отпуск по болезни - Оплата сверхурочных - Минимальная заработная плата

### УКРАИНА

Ратификация К189 была включена в план работы правительства – Постановление Кабинета министров №450-г (2015). В Верховной Раде зарегистрирован проект закона № 3734 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты по регулированию и легализации занятости домашних работников» (2015).

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Рассмотрение проекта закона

### США

Закон о правах домашних работников был принят в семи штатах: Нью-Йорк, Гавайи, Калифорния, Массачусетс, Орегон, Коннектикут и Иллинойс. Законы предоставляют домашним работникам основные пра-

ва и механизмы защиты, включая право на оплату труда не ниже минимальной, право на оплату всех отработанных часов, право на не менее одного выходного дня в неделю, право на перерывы на питание и отдых. Законы также включают защиту от домогательств и притеснений.

22 августа 2015 года Федеральный апелляционный суд постановил, что Министерство труда имеет все полномочия для распространения базовых механизмов защиты оплаты труда, каких как оплата сверхурочной работы и минимальный размер оплаты труда, на более чем два миллиона домашних работников.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Принятие закона о правах - Минимальная заработная плата

### ВЕНЕСУЭЛА

Закон о труде, принятый в 2012 году (вступил в силу в 2013), предоставляет домашним работникам 40-часовую рабочую неделю, два еженедельных выходных, оплачиваемый отпуск и минимальную заработную плату. Он уравнивает домашних работников в правах с другими трудящимися.

### ВЬЕТНАМ

Декрет (№ 27) и сопровождающей его Циркуляр (№ 19) требуют подписания домашним работником и работодателем договора найма, который должен включать зарплату на уровне не ниже регионального, минимальные периоды отдыха, 12 дней ежегодного отпуска, страхование, оплату работы в государственные праздники, обеспечение гигиены и безопасности труда, расходы на проживание и выплату премий.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Договор найма

### ЗАМБИЯ

Расширенная трехсторонняя техническая рабочая группа по домашним работникам разработала кодекс поведения для нанимателей домашних работников. Для проведения обучения и распространения информации использовались «Центры подготовки горничных». В 2013 году правительство повысило минимальную заработную плату для домашних работников.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Минимальная заработная плата - Кодекс поведения

### ЗИМБАБВЕ

Зимбабве находится в процессе проведения переговоров на национальном уровне по реформам трудового законодательства, которые охватывают и домашних работников.

**КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:** Рассмотрение трудового законодательства

# 05. БОРЬБА ЗА ПЕРЕМЕНЫ ПУТЕМ ПРОВЕДЕНИЯ КАМПАНИЙ И ПЕРЕГОВОРОВ

В центре данной главы – истории и примеры конкретных ситуаций со всего мира, показывающих, как домашним работникам и профсоюзам удалось добиться перемен путем успешного проведения коллективных переговоров и кампаний. Они применяли различные стратегические подходы, чтобы мобилизовать трудящихся, расширить свои ряды и добиться ратификации K189, реформирования трудового законодательства и подписания новых коллективных соглашений. Одним из общих и наиболее распространенных подходов, сыгравших ключевую роль в достижении перемен через проведение кампаний и переговоров, стало формирование стратегических альянсов между домашними работниками и профсоюзами, получивших поддержку их союзников из гражданского общества, которые стали единым мощным рупором движения и обеспечили максимальное давление на правительства.

## 5.1 МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Домашние работники обычно относятся к самой низкооплачиваемой категории трудящихся – если они вообще получают зарплату. Во многих странах трудовое законодательство, защищающее большинство остальных работников, включая закон о минимальной заработной плате, на домашних работников не распространяется. Благодаря кампаниям, проводимым в связи с Конвенцией № 189, и растущему признанию работы по дому как полноценного «труда», ситуация постепенно меняется. Для многих борьба за право на минимальную заработную плату и за минимальную прожиточную заработную плату продолжается.

### Индия: Кампания за минимальную заработную плату

Национальная федерация домашних работников Индии (НФДРИ) вела кампанию за минимальную заработную плату и рекомендовала своим членским организациям и другим членам сети МФДР разработку программ агитационно-пропагандистской работы, включающих проведение встреч с общественностью и кампаний по сбору подписей, кампаний в СМИ и встреч с политиками.<sup>24</sup>

Индия еще не ратифицировала K189, но к июню 2015 года семь штатов страны установили минимальную зарплату для домашних работников, а в десяти штатах были созданы Советы по социальной защите, ведущие регистрацию агентств найма, которые осуществляют набор домашних работников. В августе 2015 года индийское правительство объявило о том, что им подготовлен проект государственной политики в отношении домашних работников, включающий ряд рекомендаций по их защите, в том числе и установление минимальной месячной заработной платы.

### ЮАР: Кампания в защиту прав домашних работников на улицах и в парламенте

7 июля 2013 года ЮАР ратифицировала Конвенцию МОТ № 189, и этот день стал историческим для SADSAWU, крупнейшего и старейшего профсоюза домашних работников Африки. Ратификации удалось добиться после двух лет давления на правительство, лоббирования членов парламента и организации демонстраций и протестов. Это было не первое достижение SADSAWU: упорная работа профсоюза за защите прав своих членов в течение долгих лет приводила к позитивным для домашних работников изменениям в национальном законодательстве, включая повышение минимального размера оплаты труда<sup>25</sup>.

### Филиппины: Применение Закона о домашних работниках (Батас Касамбахай, принят 18 января 2013 года)

Закон устанавливает, что домашние работники – через свои профсоюзы или объединения – могут требовать повышения минимальной заработной платы, направляя петиции в Региональные трехсторонние советы по вопросам оплаты и производительности труда (RTWPPBs), которые уполномочены выдавать предписания по уровню зарплат работников на региональном уровне. Представители профсоюзов, работодателей и правительства – при поддержке МБТ – находятся в процессе изучения надлежащего уровня минимальной заработной платы на национальном уровне и во всех регионах. Процесс должен инициировать создание организации работодателей, нанимающих домашних работников. Тем временем, разработка единой регистрационной системы вступила в свою завершающую стадию. Это позволит домашним работникам становиться на учет в любом из трех госучреждений обязательной социальной защиты, таких как Система социального страхования, Филиппинская корпорация медицинского страхования и Фонд взаимопомощи для приобретения и строительства жилья, и быть зарегистрированными во всех трех.<sup>26</sup>

### ИСТОРИЯ РОБАИ: ОТВАЖНАЯ ДОМРАБОТНИЦА ДОБИВАЕТСЯ БОЛЬШОЙ ПОБЕДЫ В СУДЕ КЕНИИ

Робаи Мусинзи (Robai Musinzi), домработница из Кении, осмелилась подать на своего работодателя в суд за несправедливое увольнение. Она трудилась на него четыре года, но договор найма был заключен лишь в устной форме. В декабре 2012 года тянувшаяся целый год тяжба была выиграна, и Промышленный суд присудил ей возмещение в размере 175 533 кенийских шиллингов (около 2000 долларов США), включая эквивалент двухмесячного жалования и компенсацию за необоснованное увольнение. Этим постановлением Промышленный суд фактически признал, что в глазах закона устный договор найма остается договором, предоставляющим работнику определенные права, и его применение может обеспечиваться юридическими средствами. Таким образом, он установил правовой прецедент, согласно которому на домашних работников, вне зависимости от того, является ли их договор найма устным или письменным, распространяется действие национального закона о занятости, включая право на получение общенационально установленной минимальной заработной платы и все остальные права, предоставляемые этим законом.<sup>27</sup>

«Домашним работникам в ЮАР очень повезло: они опять получили новую минимальную зарплату, которая установлена законом и которую обязаны выплачивать все работодатели. Кроме того, закон распространяется и на работников мигрантов, предоставляя им право на ту же заработную плату и ту же защиту со стороны трудового законодательства»  
Мертл Уитбуй, Президент МФДР и Генеральный секретарь южноафриканского профсоюза SADSAWU

### США: КАМПАНИЯ ПРИВОДИТ К ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ПОБЕДЕ

Домашние работники США относятся к тем, кто решил создать свою собственную организацию, Национальный альянс домашних работников (НАДР), которая ведет кампанию за принятие «Били о правах» для домашних работников на уровне штатов, за законодательные изменения на федеральном уровне и за ратификацию и применение важнейших Конвенций МОТ, в первую очередь K189, на уровне глобальном. На данный момент Альянс добился принятия Били о правах домашних работников в семи штатах: Нью-Йорк, Гавайи, Калифорния, Массачусетс, Орегон, Коннектикут и Иллинойс. Коалиции и альянсы домашних работников в этих штатах, при поддержке Национального альянса домашних работников (НАДР), вели упорные кампании за эти права, сосредоточив усилия, главным образом, на профсоюзном объединении работников и на лоббировании. Кампании проводятся в каждом штате по очереди; домашние работники и их союзники мобилизуются для участия в общественных акциях, обращений в социальных сетях, направления электронных писем членам Сенатов штатов с просьбой поддержать принятие «Били о правах».

«Биль» предоставляет домашним работникам основные права и механизмы защиты, включая право на заработную плату не ниже минимальной, оплату всех отработанных часов, право на как минимум один выходной день в неделю, право на перерывы для отдыха и приема пищи. Кроме того, «биль» включает защиту от домогательств и притеснений.



## 5.2 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

По оценкам МОТ, в 2011 году от 75 до 80 процентов населения планеты не имели доступа к социальной защите и жили в состоянии социальной необеспеченности. Домашние работники остаются одной из наименее защищенных групп трудящихся, особенно домашние работники-мигранты, работающие, главным образом, в неформальном секторе экономики, исключенные из сферы применения законов о социальном обеспечении и имеющие либо крайне ограниченный доступ к системе правосудия, либо лишены его совершенно.<sup>29</sup>

Однако некоторые промышленно развитые европейские страны с полной определенностью включают домашних работников в сферу действия своего социального законодательства. Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Испания, Италия, Португалия, Франция и Швейцария (женевский кантон) включили домашних работников в схемы компенсационных выплат трудящимся; Бельгия, Германия, Греция, Испания, Италия, Нидерланды, Португалия, Франция и Швейцария (женевский кантон) включили домашних работников в общие схемы медицинского страхования; Бельгия, Германия, Греция, Испания, Италия, Португалия, Франция и Швейцария (женевский кантон) включили домашних работников в схемы пенсионного обеспечения. В некоторых случаях, как, например, в Бельгии и во Франции, эти права распространяются посредством коллективных соглашений. В Бельгии, Франции и кантоне Женева в Швейцарии домашние работники получают доступ к социальной защите через системы ваучеров на социальное обслуживание в сочетании с типовыми договорами найма, что помогает легализовать домашний труд. Там, где домашних работников представляют их собственные объединения или профсоюзы, у них гораздо больше шансов на то, что их права будут соблюдаться.<sup>30</sup>

### Индия: один из ранних примеров:

Индия явила миру ранний пример добросовестного отношения, приняв в 2008 году Закон о социальном страховании необъединенных работников, который стал одним из первых шагов на пути к обеспечению социальной защищенности домашних работников. С того времени многие правительства штатов реализовали этот Закон в своей юрисдикции, создав Совет штата по социальному страхованию\* и организовав в рамках этого закона схемы социальной защиты, включая пенсионное обеспечение. Одним из первых звеньев этой программы стало распространение действия Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY – медицинского страхования для семей, живущих за чертой бедности) на домашних работников. (\*Совет штата по социальному страхованию создали у себя следующие штаты: Карнатака, Чхатисгарх, Западная Бенгалия, Ассам, Орисса, Гуджарат, Керала, Раджастан, Андхра-Прадеш, Джаркханд, Трипура и Андаманские и Никобарские острова).<sup>31</sup>



### Доминиканская Республика:

Крупнейший профцентр страны, Национальная конфедерация профсоюзного единства (CNUS), и коалиция других профсоюзных и общественных организаций помогли направить в Конгресс законопроект, который откроет домашним работникам доступ к социальному обеспечению. Вице-президент CNUS Эулогия Фамилья (Eulogia Familia) отметила, что представление законопроекта в Конгресс потребовало «индивидуальных бесед с ключевыми законодателями для повышения их осведомленности» и встреч с правительственными органами, отвечающими за составление законодательства. Участие домашних работников в этих встречах имело фундаментальное значение, позволяя законодателям и политикам из первых рук узнать о тех порой ужасающих условиях, в которых трудятся эти женщины. Более того, заявляет Фамилья, домашние работники сумели убедить законодателей в том, что «они и их семьи представляют собой значимую социальную группу, голоса которой будут способствовать их избранию». После этой масштабной информационно-пропагандистской работы Национальный совет по социальному страхованию принял резолюцию о проведении исследования для поиска наилучшего способа подключения домашних работников к системе социального страхования.<sup>32</sup>

### Сотрудничество профсоюзов и правительства в Парагвае

В Парагвае лишь чуть более десяти процентов домашних работников зарегистрированы в национальном агентстве социального страхования Instituto de Previsión Social (IPS), несмотря на тот факт, что регистрация является обязательной по закону. В декабре 2013 года была организована широкая информационно-пропагандистская кампания для повышения числа регистраций. Люди, подобные Либраде Масиэль (Librada Maciel), которая 20 лет была домработницей, а теперь является генеральным секретарем профсоюза домашних работников в департаменте Итапуа, вместе с представителями правительства и организаций работодателей и трудящихся приложили все силы к тому, чтобы повысить уровень регистрации домашних работников в Парагвае. Кампания проходила как в городах, так и в сельской местности. Информационно-пропагандистские материалы были подготовлены и на испанском, и на языке гуарани. Сообщения широко транслировались по радио и телевидению, а также размещались на сайте IPS. В стратегически значимых общественных местах – на вокзалах и автобусных станциях, в общественных центрах, поликлиниках и больницах – были вывешены плакаты. Информация адаптировалась к различным аудиториям: часть ее была нацелена на домашних работников, часть – на их работодателей, напоминая им о предписанных законом обязанностях.

Либрада так же активно участвовала и в новой кампании по пропаганде регистрации в 2014 году. При поддержке МБТ три организации домашних работников Парагвая – Профсоюз домашних работников Парагвая (SINTRADOP), Объединение домашних работников и Профсоюз работников Итапуа (SINTRAIPU) – сотрудничали с Министерством труда в выпуске листовки, призывающей работодателей регистрироваться в IPS. Эта брошюра была распространена в 20 000 домашних хозяйствах; ее прикрепляли к счету за электричество, чтобы работодатели ее не выбрасывали. Регистрация домашних работников в IPS резко возросла, и к февралю 2015 года в государственном агентстве социального страхования зарегистрировались 799 новых работодателей.<sup>33</sup>

**«Самое меньшее, что мы можем сделать, это считать себя трудящимися, чтобы вывести домашних работников из неформальной экономики или добиться, чтобы эти женщины получали расчетный листок по зарплате. Чтобы у них было социальное страхование и страхование жизни. Домашних работниц полтора миллиона, но лишь четверть из нас официально признаны как наемные работники. Это слишком мало. Но очень важно, чтобы эти сестры вступали в профсоюз, чтобы они регистрировались и получали защиту закона»**

**Стелле Марис Саласар (Stelle Marys Zalazar),  
Генеральный секретарь Профсоюза работников  
домашнего труда, Сан-Хаун, Аргентина**

### 5.3. ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОМ

#### К189, СТАТЬЯ 7:

«Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были информированы о своих условиях труда и занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом, желательно, и при возможности, посредством письменных договоров в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами»

Пример юридической обязательности заключения с домашними работниками письменных договоров найма можно найти на Филиппинах: Закон о домашних работниках 2013 года требует заключения между работодателем и домашним работником письменного договора найма, составленного на языке, понятном и работодателю, и работнику, и подписанного в трех экземплярах: один – для работодателя, один – для работника и один – для регистрации в местных органах государственной власти.<sup>34</sup> В Бразилии, согласно законодательству, наем домашних работников, которые трудятся три и более дней в неделю на одного работодателя, должен осуществляться путем заключения зарегистрированного договора найма, предоставляющего домашним работникам одинаковые права со всеми другими работниками, включая минимальную заработную плату, оплачиваемый отпуск и еженедельный выходной день. К сожалению, на практике многие работодатели так и не заключают письменный договор. В ряде стран введен так называемый «стандартный» или «типовой договор найма». Это может обеспечить большую ясность в отношении условий труда. Однако типовой договор найма закрепляет только те права и механизмы защиты, которые прописаны в трудовом законодательстве.

» В кантоне Женева в Швейцарии, профсоюз SIT (Межпрофессиональный союз работниц и работников) добился, через Палату по коллективным трудовым отношениям, утверждения кантональными органами власти «типового договора найма». Применение условий договора может обеспечиваться через суд, текст включает уровень оплаты труда, устанавливаемый после консультаций с профсоюзными организациями и на основе общепринятой практики. SIT добился страхования дохода в случае болезни для домашних работников, трудящихся не менее 32 часов в неделю на одного работодателя (и профсоюз надеется распространить это положение на всех домашних работников).

### Ирландия: Успешная кампания домашних работников-мигрантов за ратификацию К189

Группа действия домашних работников (DWAG) – поддержанная Ирландским центром по правам мигрантов (MRCI) – добилась большого успеха, убеждая ирландское правительство ратифицировать К189 и воспользоваться председательством Ирландии в Европейском Совете в 2013 году для продвижения на уровне ЕС рекомендаций, которые позволят другим государствам-членам ЕС ратифицировать К189. Правительство разработало ключевые элементы политики в отношении домашних работников, включая проведение трудовых инспекций в частных домах, кодекс поведения для данного сектора и новые меры по защите прислуги, работающей в посольствах. Эти достижения появились не случайно, им предшествовали десять лет мобилизации домашних работников, критический анализ существующих проблем и проведение коллективных действий с целью включить вопрос о домашнем труде в повестку дня:

- » Профсоюзное объединение работников на местах;
- » Акции на улицах с целью подчеркнуть ценность домашнего труда и скрытую эксплуатацию работников в семейных жилищах Ирландии;
- » Выстраивание стратегических альянсов с профсоюзами, работодателями и некоммерческими НПО, действующими в сфере социального обслуживания;
- » Театральная пьеса, выпущенная в 2011 году, в сочетании с тщательно продуманной стратегией работы со СМИ и ведения кампаний с постановкой политических задач и целей; и
- » Объединение усилий с музыкантами в 2012 году в поиске путей работы с новыми аудиториями посредством музыки и устной речи. Эта инициатива создала новые платформы для общения, и женщины обрели уверенность в себе, чтобы говорить о своих проблемах языком музыки, со сцены или в средствах массовой информации как на местном, так и на общенациональном уровне, сосредоточив внимание на министре по вопросам занятости, предпринимательства и инноваций.

К августу 2012 года кампания выходила на свой пик. DWAG провела ряд акций в качестве последнего толчка, заставившего ирландское правительство пообещать ратификацию. Союзников по кампании пригласили принять участие в глобальном дне действий, призывавшем ирландское правительство ратифицировать К189. Марш Солидарности собрал вместе домашних работников, профсоюзы, работодателей, организации гражданского общества, некоммерческие НПО сектора социальных услуг, детей и сторонников, которые вышли на улицы на демонстрацию солидарности с домашними работниками всего мира и призвали ратифицировать конвенцию. К 12 декабря 2012 года была подготовлена петиция, и собранные под ней подписи в подарочных коробках были вручены министру 12 декабря двенадцатью членами DWAG с призывом «сделать домашним работникам подарок на это Рождество и дать обязательство ратифицировать конвенцию». В 2014 году Ирландия официально ратифицировала К189.



«Ратификация Конвенции о домашних работниках стала серьезным шагом ирландского правительства на пути к признанию важности того труда, который осуществляется в частных домах. Важно, чтобы законы о занятости распространялись и на молодежь, работающую в частных домах по системе au pair.»

Джейн Ксавье, Группа действия домашних работников, Ирландия

#### ЕВРОПА: РЕШЕНИЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В ПОДДЕРЖКУ К189:

Решение Совета министров Европейского Союза, принятое в декабре 2013 года, уполномочило государства-члены ЕС ратифицировать Конвенцию МОТ № 189. Это решение было впервые предложено Европейской комиссией в марте 2013 года и получило поддержку Европейского парламента. Решение снимает возражения, поступившие от некоторых государств-членов ЕС, утверждавших, что некоторые Директивы ЕС являются препятствием для ратификации К189.



## 5.4 ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТПУСКОВ

### Рабочее время

Домашние работники часто не включались в сферу применения положений о регулировании рабочего времени, содержащихся в национальных законах о труде. Эта проблема решается Конвенцией № 189, которая призывает принять «меры для обеспечения равного обращения с домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков» (Статья 10). Некоторые страны, которые в своем трудовом законодательстве особо признают, что оно распространяется и на домашних работников, регулируют продолжительность рабочего времени, по крайней мере, в теории; несмотря на это, множество проблем остается, особенно для домашних работников, проживающих по месту работы, где от них часто ожидают, что они будут готовы предоставлять свои услуги круглосуточно.

### Рекомендации по ограничению продолжительности рабочего времени домашних работников, проживающих по месту работы

MOT подготовила документ о политических установках в отношении рабочего времени домашних работников, проживающих по месту работы, который содержит следующие рекомендации, нацеленные на ограничение рабочего времени:

- » В нормативных документах, регулирующих продолжительность рабочего времени, определить нормальное количество часов работы, правила, касающиеся пребывания в режиме готовности к выходу на работу, периоды отдыха и перерывов и поощрять работников и работодателей к проведению переговоров по составлению четких графиков работы, включая время начала и окончания работы.
- » Ограничить время пребывания в режиме готовности к выходу на работу и продолжительность сверхурочной работы, и установить, как эти периоды должны оплачиваться.
- » Установить достаточную продолжительность коротких перерывов в течение дня и ежедневного периода отдыха, чтобы домашние работники обязательно имели достаточное время для отдыха.
- » Определить жесткие условия, при которых допускается работа в ночное время суток и прерывание периода сна/дневного отдыха.
- » Обеспечить домашним работникам возможность покидать дом, где они работают, в перерывы, периоды дневного и еженедельного отдыха.
- » Обеспечить предоставление восстановительного отдыха в исключительных случаях выполнения работ в течение установленных

периодов отдыха, особенно в ночное время, независимо от дополнительного финансового вознаграждения.

- » Требовать от работодателей документирования рабочего графика домашнего работника, а также любого количества часов, отработанных сверхурочно.<sup>35</sup>

### Танзания: Регистрация рабочего времени – инструмент повышения информированности

Международная сеть домашних работников (МСДР) и Профсоюз работников охраны природы, гостиничного сектора, домашних работников, работников социальных и консультационных услуг (CHODAWU) Танзании в апреле 2013 года провели при поддержке МБТ практический семинар по учету рабочего времени домашних работников. Цель семинара состояла в том, чтобы обучить 20 участниц – все они домашние работницы, проживающие по месту работы, – рассчитывать и фиксировать свое собственное рабочее время и причитающееся за него вознаграждение, и соотносить продолжительность рабочего времени с теми заданиями, которые они выполняют по дому. Участницы также получили информацию о своих законных правах, особенно в отношении продолжительности и оплаты рабочего времени согласно танзанийскому трудовому законодательству, и более общую информацию о своих трудовых правах в соответствии с Законом о трудовых отношениях, включая право на выходные дни и ежегодный оплачиваемый отпуск.

Участницы семинара пришли к выводу, что ведение временного графика работ является наилучшей стратегией для учета времени и понимания связи между рабочим временем и ежедневно выполняемыми заданиями, а также связи между рабочим временем и получаемым ими вознаграждением. Была создана специальная рабочая группа, которой поставлена задача проследить за тем, чтобы разработанными на семинаре формулярами могли в дальнейшем пользоваться и другие домашние работницы, правильно их заполняя и передавая в профсоюз.<sup>36</sup> Аналогичные практические семинары прошли на Филиппинах (профсоюз FFW), в Таиланде (профсоюз Nomenet) и Боливии (Национальная федерация домашних работников FENATRAHOV).

### Чили: Новый закон существенно сокращает рабочее время

В октябре 2014 года Чили приняла поправку к действующему законодательству, регулирующему права домашних работников, которая вступила в силу в октябре 2015 года. Одним из наиболее значительных изменений стало сокращение рабочего времени для домашних работников, проживающих по месту работы, до 45 часов в неделю. Им должны предоставляться как минимум один выходной в неделю и перерыв на обед продолжительностью не менее 30 минут. Сверхурочная работа ограничена 15 часами в неделю. Для работников, проживающих по месту работы, закон предусматривает не менее 12 часов отдыха ежедневно, причем перерыв между окончанием одного рабочего дня и началом следующего не может быть менее 9 часов, а перерывы на

отдых и прием пищи в течение дня должны суммарно составлять не менее трех часов ежедневно. Воскресенье является днем отдыха; вторым недельным днем отдыха, в принципе, должна быть суббота, но ее можно поменять на другой день или часть дня по взаимному согласию.

Профсоюз домашних работников Чили, Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (Sintracap), вел долгую и трудную кампанию, добиваясь этих прав, и считает, что сделать предстоит еще очень много. Президент страны Мишель Бачелет выступила как решительная сторонница этого законопроекта, когда подписывала его в апреле 2014 года, пообещав продолжать и далее защищать права домашних работников.<sup>37</sup> Правительство Чили ратифицировало K189 в июне 2015 года. Министр труда Чили высоко оценил роль организаций домашних работников и профсоюзов домашних работников (SINTRACAP, SINDUTCAP, ANECAP и Фонда пожилых работников имени Маргариты Посо) в подготовке и формулировании законопроекта, предоставляющего юридическую защиту домашним работникам в тех областях, где они раньше были ее лишены.<sup>38</sup>

## 5.5 ВЫХОДНЫЕ И ОТПУСКНЫЕ ДНИ

**Дни отдыха и отпускные дни** необходимы всем трудящимся для охраны своего физического и психического здоровья. Это право не всегда соблюдалось в отношении домашних работников, особенно тех, кто проживают по месту работы, поскольку они рискуют не только здоровьем, но и находятся под угрозой социальной изоляции, если им не предоставляется свободное от работы время. Для домашних работников-мигрантов особое значение имеет ежегодный оплачиваемый отпуск, будучи едва ли ни единственной для них возможностью повидать своих родственников.

### Непрерывный период отдыха не менее 24 часов в неделю – эта норма соблюдается или является еще более продолжительной во многих странах

K189 оговаривает, что недельный отдых «должен составлять не менее 24 часов подряд». МБТ отмечает, что во многих странах трудовое законодательство уже предоставляет домашним работникам недельный отдых продолжительностью 24 часа или более. Закон о труде и в Уругвае, и в ЮАР устанавливает продолжительность непрерывного недельного отдыха для домашних работников на уровне 36 часов, а в Аргентине – 35 часов. В Уругвае указанный недельный отдых включает все воскресенье, тогда как в ЮАР он, по согласию сторон, может заменяться на не менее 60 часов непрерывного отдыха каждые две недели. Во всем мире почти половина всех домашних работников (25,7 миллиона или 49,0 процентов от общего числа) имеет право на как минимум 24 часа непрерывного отдыха в неделю. Эти работники пользуются той же защитой закона, которая предусмотрена для всех наемных работников в их стране (на самом деле, в небольшом

числе стран закон предоставляет им даже более продолжительный недельный отдых).<sup>39</sup>

### Сингапур: Заставить закон работать

Сингапур принял закон, предоставляющий еженедельный выходной день домашним работникам-иностранцам, имеющим разрешение на работу, выданное или продленное в январе 2013 года или позднее. Являясь существенным и долгожданным шагом вперед, закон имеет смысл только тогда, когда его применение обеспечено на практике. Организация «Временные работники – тоже работники» («Transient Workers Count Too» – TWC2”) провела опрос об уровне действенности этого закона и опубликовала доклад: «Право на отдых: Эффективность закона о выходном дне для домашних работников-иностранцев» в Международный день домашнего работника (16 июня) в 2015 году. TWC2 опросила 195 домашних работников-иностранцев о предоставлении им выходных или выплаты достаточной компенсации за работу в выходной день. Из тех, кто был опрошен в период 2013-2014 годов, 41 процент указали, что имеют четыре выходных в месяц, 24 процента домашних работников сообщили, что получают два выходных в месяц, 23 процента отдыхали лишь один день в месяц, а 10 процентов не имели выходных дней вообще. Если выборка окажется представительной, заявила TWC2, это будет означать, что примерно 22 000 домашних работников в Сингапуре полностью лишены выходных дней.

Далее в докладе содержатся рекомендации правительству Сингапура, включая повышение общей осведомленности населения о принятом законе, совершенствование правоприменительной практики посредством выборочных проверок, распространение положения о выходном дне в Законе о занятости на домашних работников, введение полного выходного дня продолжительностью 24 часа, адекватная компенсация за работу в выходной день и введение обязательного минимального отпуска, включая не менее двух выходных дней в месяц.<sup>40</sup>

### Оплачиваемый ежегодный отпуск: Латинская Америка в первых

Статистика MOT свидетельствует о том, что многие страны уже распространили право на оплачиваемый ежегодный отпуск на домашних работников. В Испании, например, домашние работники имеют право на 30 дней оплачиваемого ежегодного отпуска, из которых не менее 15 дней должны предоставляться подряд. В Замбии трудовое законодательство дает домашним работникам право накапливать дни ежегодного отпуска из расчета не менее двух дней оплачиваемого отпуска за каждый отработанный месяц, а в Мозамбике право домашних работников на ежегодный отпуск привязано к числу отработанных лет: от 12 дней после первого года до 30 дней после трех и более лет. Для чуть менее половины всех домашних работников в мире (примерно 25,7 миллиона) равные с другими работниками права на ежегодный отпуск уже стали реальностью. Особенно хорошо выглядит юридическая защита

права домашних работников на отпуск в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где почти все домашние работники региона пользуются правом на ежегодный отпуск на условиях, аналогичных условиям, действующим для работников других секторов (Коста-Рика предоставляет домашним работникам даже более продолжительный отпуск, чем другим работникам). В промышленно развитых странах, в Африке, Восточной Европе и СНГ доля домашних работников, пользующихся одинаковыми правами на ежегодный отпуск с работниками других секторов, составляет от 55 до 71 процента. В Африке, где такое право предоставлено 57 процентам домашних работников, еще 42 процента имеют гарантированный ежегодный отпуск, хотя и более короткий, чем для работников других секторов. Хуже всего в этом плане складывается ситуация в Азии и на Ближнем Востоке, где 97 и 99 процентов домашних работников соответственно не имеют никаких прав на оплачиваемый ежегодный отпуск в рамках действующего национального законодательства. Таким образом, предоставление отпуска целиком зависит от воли работодателя, и выходные зачастую предоставляются только в дни национальных праздников.<sup>41</sup>

### Филиппины: Добиваясь прав и защиты закона для домашних работников

В 2009 году была создана Техническая рабочая группа (TWG), в которую вошли представители членских организаций МКП, домашних работников, Форума мигрантов Азии и других союзников, а также национального министерства труда и занятости и МБТ. TWG содействовала выработке единой позиции – построенной на трехсторонних консультациях – по Конвенции МОТ № 189 на Конференции МОТ и ее ратификации в 2013 году. Профсоюзы, домашние работники и Форум мигрантов Азии скоординировали свои усилия в области пропаганды и лоббирования и выступили единым фронтом, добившись ратификации К189 и принятия Закона о домашних работниках в 2013 году. Они проводили регулярные встречи, общенациональные консультации трехсторонних партнеров, сообща разрабатывали материалы и информационные инструменты кампании. Во время празднований и массовых мероприятий, планомерно проводившихся в ключевые даты (День Труда, Международный день домашних работников, День работников-мигрантов и т.п.), домашние работники обменивались своими историями в социальных сетях, принимали участие в организованных для них учебных программах по наращиванию потенциала и, что не менее важно, сотнями вступали в ряды профессиональных организаций. Союзники привлекли сенатора Джингоя Эстраду, председателя сенатского комитета по труду и автора законопроекта о домашних работниках, в качестве поборника кампании «12 к 12». Они также организовали концерт музыканта Ноэля Кабаньона в рамках Глобального дня действий кампании 12-12-12, чтобы отпраздновать ратификацию К189 и принятие закона о домашних работниках. Они на опыте убедились в важности:

- » Обмена знаниями, опытом и ресурсами между членами сети, и обмена опытом работы с другими командами, действующими на региональном и мировом уровне;



- » Объединения знаний и опыта компетентных специалистов из различных профсоюзов и организаций домашних работников для проведения исследований;
- » Подготовки к стратегически важным дискуссиям об оплате труда, свободе объединения и обеспечении применения нового закона;
- » Составления плана кампании (со стратегий информационно-пропагандистской работы и планом работы со СМИ и социальными сетями), выбора ключевых фигур в правительстве и постоянного расширения сети сторонников; и
- » Наличия открытых линий обмена информацией.

**«Признав, что принципы достойного труда должны быть заложены и в труд домашних работников, Филиппины и весь мир, наконец, подходят к принятию своей человеческой природы. Права трудящихся и концепция достойного труда не должны быть применимы только к определенным категориям работников, они принадлежат всем людям труда»**  
**Сонни Матула, Президент Федерации свободных трудящихся (FFW), Филиппины**

## 5.6 ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ-МИГРАНТЫ

По оценкам МОТ за 2015 год, 11,5 из 67 миллионов домашних работников в мире<sup>42</sup> являются мигрантами, часто вынужденными покинуть свои родные страны из-за крайней нужды и отсутствия возможностей трудоустройства, усугубленных гендерной дискриминацией. В некоторых регионах они зачастую бывают особенно уязвимыми для эксплуатации со стороны агентств занятости и могут оказаться запертыми в принимающей стране, как в ловушке, из-за работодателей, которые отбирают у них паспорта. Поскольку большинство из них живут в доме своего работодателя, они редко могут выйти из дома без разрешения хозяйки, а иногда их даже запирают на ключ. Другими общими проблемами являются долгие часы работы, отсутствие выходных, невыплата зарплаты, а также побои и сексуальное надругательство. Домашние работники-мигранты, не имеющие необходимых документов и разрешений, сталкиваются с еще большей дискриминацией и эксплуатацией.

На Ближнем Востоке «кафала» или система «покровительства» привязывает работников-мигрантов к индивидуальным «спонсорам» на весь период контракта; работники никак не влияют на условия своего труда и не могут расторгнуть договоры найма. Живя в изоляции, ничего не зная о своих правах, даже не говоря на местном языке, эти домашние работники-мигранты, среди которых женщины составляют, по оценкам, 73 процента, являются особо уязвимыми.

Однако им можно помочь, оказывая солидарную поддержку, налаживая сетевое взаимодействие и более эффективное государственное регулирование.

### Гонконг: Стратегический план борьбы с агентствами занятости

МФДР и Гонконгская федерация профсоюзов домашних работников Азии (FADWU) проводят стратегическую кампанию для решения проблемы незаконных и чрезмерных гонораров за трудоустройство, взимаемых в Гонконге и на Филиппинах. Гонконг и Филиппины, которые одновременно принимают у себя и являются источником трудовых мигрантов, имеют более высокий уровень защиты домашних работников-мигрантов. Однако взимаемые агентствами занятости незаконные и чрезмерные гонорары за трудоустройство, которые ведут к закабалению домашних работников, все еще остаются широко распространенным явлением. Согласно опросу<sup>43</sup> домашних работников-филиппинцев в Гонконге, 90 процентов респондентов уплачивают более высокие гонорары, чем это предусмотрено законом.

### Международная солидарность помогает мигрантам создать сеть по защите своих прав в Иордании

19 сентября 2015 года домашние работники-мигранты (ДРМ) в Иордании официально создали собственную сеть. Возникла эта инициатива в начале 2014 года, когда Центр Солидарности АФТ-КПП связался с лидерами общин работников-мигрантов в этой стране, чтобы обсудить планы борьбы с торговлей домашними работниками, оказавшимися в уязвимом положении, и оказания помощи тем, чьи права нарушались. Как и во многих других странах Ближнего Востока, работники-мигранты в Иордании не имеют права создавать свои профсоюзы с целью улучшения своих условий труда и до создания сети очень немногие вообще что-то знали о своих правах, и им не к кому было обратиться за помощью.

Сорок два лидера из крупнейших мигрантских общин Иордании – филиппинской, бангладешской, шриланкийской и индонезийской – прошли обучение, темы которого включали права трудящихся, проблему торговли людьми, оказание юридической помощи и налаживание сетевого взаимодействия. Затем эта ключевая группа начала ежемесячно проводить встречи для обсуждения насущных проблем, знакомства с результатами исследований, бесед с приглашенными докладчиками о проблемах домашних работников-мигрантов. Лидеры сети стали приводить на эти встречи новых домашних работников, и к сентябрю 2015 года в практических семинарах и встречах сети приняло участие уже 268 человек. Индран, домашняя работница-мигрант из Шри-Ланки, объясняет, что благодаря сети «мы научились помогать друг другу... домашние работницы знают, что мы можем помочь, теперь они сами просят прийти». Об этих встречах домашние работницы также узнают от юридической клиники, которую Центр Солидарности создал в октябре 2014 года в партнерстве с Центром исследований в области прав человека «Адала». Клиника открывается после каждой встречи, помогая работницам, у которых, например, работодатель забрал паспорта или не выплачивает им зарплату уже несколько месяцев, а то и лет. К сентябрю 2015 года за помощью в юридическую клинику обратились более 85 домработниц.<sup>44</sup>

### Глобальная программа действий МОТ по проблемам домашних работников-мигрантов и их семей

Данный проект содействовал заключению двухсторонних соглашений между профсоюзами в странах происхождения мигрантов и в принимающих их странах в пяти коридорах трудовой миграции, помог создать первый профсоюз домашних работников в арабском мире (Ливанский профсоюз домашних работников) и первый профсоюз домашних работников в Лесото, способствовал принятию закона, обеспечивающего более высокий уровень юридической защиты домашним работникам в Парагвае, поддержал разработку программы по развитию профессиональных навыков для домашних работников

из числа мигрантов и местного населения в Аргентине, внес вклад в принятие новых постановлений о регулировании трудоустройства за рубежом для домашних работников в Непале и в разработку кодекса поведения работодателей домашних работников-мигрантов в Малайзии.<sup>45</sup>

## Профсоюзное объединение ДРМ в Ливане

В Ливане трудятся более 250 000 домашних работников-мигрантов из как минимум десяти стран Азии и Африки. Большинство являются выходцами из Эфиопии, Бангладеш и Филиппин, остальные – из Непала, Мадагаскара, Камеруна, Шри-Ланки, Конго и Кении. В 2012 году МБТ вместе с Национальной федерацией профсоюзов работников и служащих Ливана (FENASOL), МФДР и тремя национальными НПО начали работу по профсоюзному объединению этих работников под эгидой FENASOL. Партнеры собрали лидеров общин мигрантов из Филиппин, Непала, Шри-Ланки, Бангладеш, Эфиопии, Камеруна, Мадагаскара и Конго. В течение семи недель они проводили еженедельные встречи, обсуждая важность профсоюзного объединения домашних работников и донесение значения профсоюзного единства до их соотечественников и соотечественниц. Эти встречи создали синергии среди лидеров общин и сформировали у них чувство солидарности как у работниц одного сектора в отличие от солидарности, опиравшейся на национальную принадлежность. Эти женщины приводили в профсоюз своих соотечественниц, которые, в свою очередь, приводили новых членов. Профсоюз, состоявший примерно из 500 человек, провел свой учредительный конгресс в январе 2015 года – рядом с центральным офисом федерации FENASOL в Бейруте в присутствии представителей ЕС, Международной организации труда (МОТ), Международной конфедерации профсоюзов (МКП), Международной федерации домашних работников (МФДР) и входящей в МКП Арабской конфедерации профсоюзов (АКП). Профсоюз домашних работников натолкнулся на глухое сопротивление со стороны властей. Однако домашние работницы продолжают встречаться, демонстрируя те же мужество и решительность, что и в день основания их профсоюза. «Я взволнована и счастлива. Счастлива, потому что слышала слишком много ужасных историй, чтобы сидеть, сложа руки. При этом министерство труда пока так и не вынесло своего решения по поводу нашего профсоюза. Но мы не станем их ждать, мы будем идти вперед», заявила Роза, домашняя работница из Камеруна, выступая на учредительном конгрессе<sup>46</sup>.

## Сетевое взаимодействие и обмен знаниями в Таиланде

В Таиланде Сеть домашних работников-мигрантов сообщает, что примерно 15 из ее 75 бирманских членов имеют как минимум один выходной день каждую неделю. Сегодня они стараются расширить свою сеть, чтобы помочь женщинам, которые моложе по возрасту, не говорят ни на тайском, ни на английском и являются более уязвимыми. Суай Инь – домработница, чье положение улучшилось после того, как она узнала о своих правах. Инь, старшей из четырех детей строительного работника-мигранта из Мьянмы, было 14 лет, когда брокер, пообещавший ей работу, нелегально перевез ее в Бангкок и бросил на произвол судьбы. В 2013 году, когда ей исполнилось 29, она набралась мужества и ушла от своего хозяина, который нещадно ее эксплуатировал. Она начала узнавать о своих правах и, вооруженная этим новым знанием, добилась достойной зарплаты, выходных дней и разумных часов работы. С течением времени Инь начала делиться своим опытом с другими домработницами, и сегодня она дает им советы, как найти безопасное, с честной оплатой место работы через Сеть домашних работниц-мигрантов.



**«Я говорю домработницам, чтобы они спрашивали про выходные, про то, будут ли у них урезать зарплату, если они съезжают к себе на родину», рассказывает Инь. «Если домашние работницы задают эти вопросы, то работодатели понимают, что им не удастся их обмануть»<sup>47</sup>**

Суай Инь, домработница

## ЮАР: Профсоюзное объединение домашних работников

Профсоюз SADSAWU начал объединять в своих рядах домашних работников-мигрантов, приехавших в ЮАР, в 2013 году. Он создал специальный комитет во главе с Президентом профсоюза Хестер Стивенс, который планирует и возглавляет деятельность профсоюза по расширению и укреплению своих рядов. Поддержанный Глобальной программой действий по проблемам домашних работников-мигрантов, профсоюз SADSAWU провел успешную кампанию по организованию. К концу 2015 года к нему присоединились более 500 работниц из Зимбабве.

## Миграция из сельских районов в городские: Широкая информационно-пропагандистская работа профсоюзов в Индии

Соня Рани, координатор проекта Ассоциации самозанятых женщин, SEWA, рассказывает о трех гранях работы по расширению профсоюзных рядов в Дели:

- » организация SEWA Bharat попыталась установить контакты с домашними работницами-мигрантами через местных домработниц, которые иногда работают в тех же квартирах, что и мигранты. Индийские домработницы, которые уже являются членами объединения, информируют домработниц-мигрантов об их правах и раздают им брошюры, рассказывающие о SEWA, предлагая им связаться с Ассоциацией, если возникнет нужда, и тогда организация поможет им вернуться домой.
- » SEWA также провела информационно-пропагандистскую работу с Ассоциациями за благосостояние жильцов (RWAs) в Дели. Встречаясь время от времени с этими организациями, SEWA призвала их разработать правила, которые обеспечивали бы благосостояние и домработников тоже, в частности, в отношении выходных дней и минимальной оплаты труда.
- » SEWA проводит информационные кампании в тех штатах Индии, население которых мигрирует в города, например, в Бихаре, Западной Бенгалии, Ориссе и Керале. Эти кампании нацелены на проведение информационной работы о безопасной миграции среди тех, кто хочет стать домашним работником, среди правительственных чиновников, женских групп, сельских жителей и других заинтересованных сторон, используя новаторские методы, включающие ролевые игры, театральные постановки, плакаты и настенную живопись.

С февраля 2014 до апреля 2015 года SEWA установила контакт с 15 333 домашними работницами-мигрантами в штатах Дели, Бихар и Западной Бенгалия. Организация спасла шесть домработниц в Дели и двух в Бихаре и провела дела, связанные с невыплатой зарплаты, бытовым насилием и изнасилованием.<sup>48</sup>

## История Марии: Реформы законодательства, которые изменяют жизнь

Парагвайская работница Мария Перес рассказывает, насколько изменилась ее жизнь с тех пор, как она впервые приехала в Аргентину более 25 лет назад, чтобы устроиться домработницей. В то время у нее не было никаких трудовых прав, но в 2004 году Аргентина приняла новую национальную политику в области миграции, а в марте 2013 года, после десятилетий активного профсоюзного объединения трудящихся, – новый закон о домашних работниках. Новый закон фактически легализовал домашний труд как для граждан страны, так и для мигрантов. Закон о домашних работниках обновил и расширил трудовые права домашних работников и работниц, признав их право на декретный отпуск, оплачиваемый ежегодный отпуск, ежегодную премию и выплату компенсации в случае сокращения или увольнения. Он ограничивает продолжительность рабочего времени 8 часами в день и 48 часами в неделю. «Я теперь тружусь как приходящая работница с понедельника по пятницу. У меня есть письменный трудовой договор, и я знаю свои права. Проработав в Аргентине много лет, я смогу выйти на пенсию и получать пенсионное пособие в Парагвае». Мария также вступила в Профсоюз домашних работников (UPACP) и прошла курс профессиональной подготовки, который UPACP организует для своих членов бесплатно.

**«Я получила диплом. Вставила его в рамку и повесила на стену. Я так горжусь собой.... После принятия этих законов я пошла и рассказала всем своим подругам из Парагвая, которые тоже работают домашней прислужкой, чтобы они у своих работодателей попросили письменный контракт и потребовали у них все новые пособия и льготы. Большинство из них сейчас официально зарегистрировались», говорит Мария.»**

Мария Перес, домработница<sup>49</sup>

## Поддержка домашних работников, проживающих по месту работы, в Великобритании

Проблема зависимости для большинства домашних работников-мигрантов, проживающих по месту работы, не относится только к странам Персидского Залива. В Великобритании благотворительная организация Kalaayaan (на филиппинском это слово означает «свобода») помогает домашним работникам-мигрантам, многие из которых вынуждены жить в домах своих работодателей. С тех пор как в апреле 2012 года британское правительство, пытаясь ограничить иммиграцию, ввело «привязанные» визы, работники мигранты стали во всем зависеть от своих работодателей – статус иммигранта, виза, рабочее место, – что делает их уязвимыми для всевозможных злоупотреблений. Если они уходят от работодателя, даже пытаясь сбежать от невыносимых условий труда, они нарушают иммиграционное законодательство.

Работники, которым помогает Kalaayaan, являются, главным образом, выходцами из Филиппин, Индонезии, Индии, Таиланда и Непала. Некоторые рассказывают о физических надругательствах, другие говорят о психологическом насилии, о том, что им запрещают выходить из дома без сопровождения, что они нигде не могут уединиться, не имеют личной жизни, что они работают без выходных. Kalaayaan помогает им практическими советами и оказывает реальную поддержку, например, помогает им забрать паспорта у работодателей, выручает в экстренной ситуации. Организация также проводит учебные занятия по получению доступа к медицинским и основным социальным услугам, организует курсы по изучению английского, помогает читать и писать письма, заполнять формуляры и устанавливать контакт с такими организациями как «Справедливость для домашних работников» (Justice 4 Domestic Workers), которые оказывают помощь в чрезвычайных ситуациях и предоставляют убежище домашним работникам-мигрантам, сбежавшим от жестокого или бессовестного работодателя. Также домашние работники получают доступ к профессиональному обучению для приобретения целого ряда навыков.

## Совместные усилия с целью прекратить эксплуатацию домашних работников-мигрантов в странах Персидского Залива

Считается, что в странах Залива работают 2,4 миллиона домашних работников, которым срочно нужна защита. Большинство этих работников – молодые женщины из стран Азии и Африки, которые сталкиваются с самыми разнообразными формами злоупотреблений и жестокого обращения, включая длинный рабочий день, невыплату зарплаты, отсутствие свободы передвижения, словесные оскорбления, физическое и сексуальное насилие, даже убийство. Действующая в странах Залива «система кафалы» привязывает работников-мигрантов к работодателю, и в случае домашних работниц, которые живут и трудятся в частных домах, это ведет к тому, что многие оказываются в ловушке с невыносимыми условиями. Примером этого может служить история молодой кенийки Исках Ашьень,<sup>50</sup> которой угрожали смертью и пытались подвергнуть пыткам в доме ее хозяйки в Саудовской Аравии, прежде чем ей удалось от нее сбежать. «Она требовала, чтобы я работала все больше и больше. Я вставала в 6 утра, а потом работала по 18-20 часов в день. Без выходных, без отдыха», рассказывает Исках. «Я спросила ее, когда мне заплатят, а она сказала, что подобные вопросы будут стоить мне жизни». Таких женщин, как Исках, тысячи; каждый день они ждут, когда их вызовут из рабства, где под угрозой оказывается их жизнь.

В анализе, проведенном Международной конфедерацией профсоюзов (МКП), который озаглавлен «Потакание эксплуатации» (“Facilitating Exploitation”) (ноябрь 2014), наглядно показано, как пробелы в национальных законодательствах стран-членов Совета сотрудничества арабских государств Персидского Залива (ССАГПЗ) либо частично, либо полностью исключают домашних работников из сферы их применения. Доклад Human Rights Watch, “I Already Bought You” («Я уже купил тебя») (октябрь 2014) и доклад Amnesty International, “My Sleep is My Break” («Я отдыхаю, когда сплю») (апрель 2014) вскрывают общепринятую практику злоупотреблений в отношении домашних работниц в ОАЭ и Катаре соответственно, которая включает невыплату зарплаты, отсутствие выходных и перерывов на отдых, чрезмерную загруженность работой, лишение пищи, содержание под замком по месту работы. В ряде случаев домашние работницы подвергались побоям и сексуальным надругательствам, также отмечается использование принудительного труда, включая торговлю людьми.

23 ноября 2014 года МКП, Amnesty International, Human Rights Watch, МФДР и Форум мигрантов Азии выпустили совместное заявление для прессы,<sup>51</sup> подписанное профсоюзами, домашними работниками и их союзниками во всем мире, и приняли участие в мероприятии, организованном юридическим факультетом университета Кувейта с целью обсудить права домашних работников-мигрантов.

### Рекомендации правительствам стран Залива включали:

- » Принятие и эффективное применение юридических механизмов защиты работников-мигрантов, включая домашних работников;
- » Реформирование визовой системы «кафалы» (покровительства) с тем, чтобы работники могли менять работодателя без получения предварительного согласия последнего;
- » Отмену требования о получении выездной визы в Саудовской Аравии и Катаре;
- » Укрепление государственного регулирования и контроля за деятельностью частных агентств занятости, включая отмену гонон-гаров, которые взимаются с работников; и
- » Обеспечение доступа работников мигрантов к юридическим и консультационным услугам.

24 июня 2015 года меджлис Кувейта впервые принял закон, дающий домашним работникам трудовые права, соблюдения которых можно добиваться через систему правосудия. Закон предоставляет домашним работникам, помимо прочего, право на оплачиваемые еженедельные перерывы на отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск и оплату сверхурочной работы свыше 12 часов в день. Закон запрещает поручать домашним работникам «любую опасную работу, которая могла бы унижить достоинство работника», и запрещает ЧАЗам и работодателям взимать с работников какую-либо плату (прямую или косвенную) за их трудоустройство или оформление проживания. Хотя этот законопроект не делает суды более доступными для домашних работников, в теории он освобождает домашних работников от оплаты юридических услуг при рассмотрении трудовых споров и требует, чтобы гражданские суды рассматривали эти дела в течение месяца после их передачи в суд департаментом домашнего труда. Закон должен был вступить в силу в январе 2016 года. Однако 16 декабря 2015 года новый закон был отменен Верховным Судом, вероятно, из-за положений, касающихся отпуска и выходных дней, и отправлен в Парламент на доработку.

Это не стало сюрпризом. В 2013 году ССАГПЗ стоял на пороге принятия типового трудового договора для домашних работников для всех своих шести стран-членов. Страны Залива единодушно поддержали принятие K189, но предложенный ими стандартный трудовой договор далеко не отвечал нормам МОТ и не обеспечивал никакой защиты домашних работников от злоупотреблений или насилия. В ноябре 2014 года ССАГПЗ заявил, что работает над пересмотренной редакцией трудового договора, но в начале 2015 года Совет, похоже, оставил эту идею, заявив, что не полномочен проводить юридически обязательные изменения.



## 5.7 НЕДОПУЩЕНИЕ ДЕТСКОГО И ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

### Принудительный труд:

Для некоторых домашних работников (мигрантов) обстоятельства и условия их трудоустройства фактически означают принудительный труд, когда работодатели запрещают им покидать дом, где они трудятся, не выплачивают им зарплату или проводят удержания из нее, прибегают к насилию или угрозам насилия, отнимают у них паспорта или удостоверения личности, ограничивают их способность поддерживать контакты со своими семьями или обманывают их относительно их прав, принуждая их к работе.

» **Наращивание давления в Мавритании, чтобы положить конец торговле людьми с целью принуждения к труду:** В 2015 году в профсоюзы Мавритании поступили жалобы от проданных в услужение женщин, которые вернулись из Саудовской Аравии. Все они рассказывали о том, как им обещали достойную зарплату и хорошую работу в Саудовской Аравии в качестве медсестер и учителей, а на самом деле они работали домашней прислугой за несколько долларов в день. Паспорта у них отобрали, и без разрешения работодателя им запрещалось выходить из дома. Многие подвергались сексуальным домогательствам. Некоторые рассказывали, что их били или запирали в комнате на неделю без еды и питья. Другим угрожали изнасилованием, если они будут жаловаться на условия труда. Когда они попросили отпустить их назад в Мавританию, работодатели им отказали. Эти работницы стали жертвами торговли людьми с целью принуждения к труду. Делегация мавританских профсоюзов и МКП встретила с министром труда Мавритании, в результате которой министр пообещал остановить трудовую миграцию в Саудовскую Аравию до тех пор, пока не будет обеспечена более эффективная защита работников. Министерство немедленно закрыло все агентства, занимавшиеся миграцией в эту страну. Министр также пообещал выступить с законодательной инициативой о ратификации Протокола МОТ о принудительном труде<sup>53</sup>.

### Детский труд:

По оценкам Международной организации труда во всем мире домашним трудом заняты 7,4 миллиона детей в возрасте до 15 лет, большинство из них – в странах развивающегося мира. Домашний труд – сама большая область занятости для детей планеты. Многие из них работают до 18 часов в день и часто без зарплаты; некоторые зарплату получают, но, как правило, очень низкую. Хотя многим домашний труд представляется «безопасной» формой трудоустройства, на самом деле эта работа постоянно сопровождается физическими, словесными и сексуальными надругательствами. Некоторые дети становятся жертвами торговли с целью принуждения к труду.<sup>54</sup>

» **Сокращение числа детей, занятых в качестве домашних работников в штате Бихар, Индия:** С 2006 года Национальное движение домашних работников (НДДР) организовало формальное школьное обучение для 700 домашних работников-детей в возрасте от 6 до 16 лет, которые сбежали от своих работодателей. Для решения этой задачи НДДР сотрудничает с местными органами самоуправления, которые направляют ему вызволенных из неволи домашних работников-детей. В рамках программы, которая предполагает три часа занятий ежедневно шесть дней в неделю в шести домах-убежищах, дети учатся чтению и письму, изучают культуру, получают знания о своих правах и о проблемах, связанных с торговлей людьми. Матери этих детей, в большинстве своем тоже домработницы, также являются целевой аудиторией для информационной работы и профсоюзного объединения, образуя прочный фундамент для деятельности этой программы и самой организации.

» **Глобальный марш против детского труда – объединение ключевых организаций:** Глобальный марш против детского труда собирает вместе главных действующих лиц – местные и национальные неправительственные организации и профсоюзы – в единую международную сеть, которая добивается искоренения и недопущения всех форм детского труда и обеспечения доступа для всех детей к бесплатному, содержательному и качественному государственному образованию. Мобилизуя своих участников, Глобальный Марш также взаимодействует с ООН, международными и межправительственными организациями. Эта инициатива уже долгое время является партнером МОТ, особенно в рамках ее Международной программы по искоренению детского труда (ИПЕС), а также ЮНИСЕФ и других организаций.<sup>55</sup>

» **Работа с местными общественными лидерами в Уганде и Танзании:** Ряд организаций в Уганде напрямую привлекают местных чиновников и общественных лидеров к ведению информационной работы с домашними работниками-детьми. Например, организация «WAYS» в Кампале поддерживает контакты с общественными группами, включая приходские комитеты по развитию и женские группы, как способ выявления домашних работников-детей, столкнувшихся с риском жестокого обращения.

Организация Kivulini, базирующаяся в городе Мванза, Танзания, тесно сотрудничает с руководителями низовых структур местной власти. Чиновники, обслуживающие конкретные улицы, имеют право доступа в частные дома – специального разрешения не требуется. Поскольку они знают все семейные хозяйства на своем участке, им известно, где нанимают домработников-детей и в каком доме возникает конфликтная ситуация. Им доверяют и работодатели, и домашние работники.<sup>56</sup>

## 5.8 СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

В мире создано много новых профсоюзов – и многие домашние работники впервые в истории смогли добиться для себя права вступать в профсоюз или создавать свою организацию у себя в стране:

### Шри-Ланка:

Профсоюз домашних работников был зарегистрирован 5 марта 2012 года. Это событие стало историческим для трудящихся Шри-Ланки, поскольку это был первый профсоюз домработников, официально признанный государством. Еще одной вехой стало то, что этот профсоюз является подлинно демократическим в своем управлении и процессе принятия решений. Организацию возглавляют сами домашние работники, которые входят в состав коллективной руководящей структуры с совместными президентами и совместными секретарями. Профсоюз объединил 1300 домашних работников и видит перспективы существенного увеличения числа своих членов в ближайшем будущем.

### Мексика:

Первый в стране профсоюз домашних работников SINACTTРАНО был зарегистрирован в 2015 году, и Национальный союз трудящихся (UNT) принял SINACTTРАНО в ряды своих членских организаций. Домашние работники из таких штатов, как Колима, Чьяпас, Пуэбла, Герреро, Мехико и других частей страны проголосовали за создание этого профсоюза и избрали его исполнительный комитет. «Я сегодня очень взволнована, потому что это историческая победа для домашних работников Мексики», говорит Изидра, домработница, выступавшая на мероприятии по случаю образования профсоюза. «Отныне у нас будут права, и никто их у нас не отнимет. Наши права будут соблюдаться, не будет больше низких зарплат и неуважительного отношения. Наш труд имеет ценность».

### Пакистан:

Федерация трудящихся Пакистана (ФТП) образовала Профсоюз домашних работников, первый профсоюз такого рода в Пакистане. «Мы заботимся о том, что для наших работодателей важнее всего на свете: об их домах, их детях, их питании, а наш труд не признают важным», говорит Шамшад, которая сама когда-то была домработницей, а сейчас является Вице-Президентом ФТП. «Сегодня, когда у меня есть нужные навыки и я являюсь членом профсоюза, я чувствую уверенность в своих силах, когда веду переговоры о повышении зарплаты и улучшении условий труда».



# 06. МИНИ-РУКОВОДСТВО: УСИЛЕНИЕ КАМПАНИЙ ЗА РЕФОРМИРОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Информационно-пропагандистская работа и лоббирование означают донесение до других ваших идей, лозунгов и призывов в четкой, ясной форме, чтобы они стали известны всем и убедили тех, кто полномочен принимать решения, защищающие права домашних работников, реализовать положения Конвенции № 189 в законодательстве и на практике. Опираясь на опыт кампаний, проводившихся по всему миру, мы сформулировали ключевые элементы усиления ваших кампаний по лоббированию реформ в законодательстве и в политике государства.

**Создавайте сети и формируйте альянсы:** Следуйте примеру кампании «12 + 12», которая образовала глобальный альянс<sup>57</sup> для оказания максимального давления на правительства. Альянсы могут выстраиваться на национальном и местном уровне, чтобы коллективно добиваться проведения реформ и следить за их реализацией на практике:

- » Альянсы между организациями домашних работников, отраслевыми профсоюзами и национальными профцентрами позволяют вам сконцентрировать свои усилия и говорить единым голосом, добавляя веса вашей кампании за законодательные реформы.
- » Расширяйте созданный альянс, приглашая другие общественные группы присоединиться к вашей кампании и поддержать ее цели, например, женские, правозащитные организации, организации по защите прав работников-мигрантов, организации учителей в случае использования детей в домашнем труде и другие организации гражданского общества.

## Работаем вместе

**В Бангладеш:** Сеть в защиту прав домашних работников (DWRN) выступает за принятие политики обеспечения защиты и благосостояния домашних работников, которую бангладешское правительство обещало утвердить в 2015 году. Сеть оперативно мобилизует людей на протестные акции всякий раз, когда вскрываются случаи злоупотреблений или жесткого обращения с домашними работниками. Десять профцентров, входящих в DWRN, целенаправленно занимаются профсоюзным объединением домашних работников с декабря 2012 года. Сеть, образованная в 2005 году, состоит из более чем 30 членских организаций, включая Национальный профсоюз домашних работников (NDWWU), 14 профцентров, правозащитные, женские и рабочие НПО, которые поддерживают домашних работников.

**В Индонезии:** В 2012 году была создана Платформа Действий КА PPRT, чтобы выступать единым фронтом и усилить давление на правительство; в нее входят Jala-PRT (организация домашних работников) и три национальных профцентра: KSBSI, KSPI и KSPSI. Их миссия: убедить правительство принять законопроект о домашних работах и ратифицировать Конвенцию МОТ № 189. Их стратегия: лоббирование законодателей, добиваясь, чтобы они включились в обсуждение законопроекта, лоббирование членов национальных и местных парламентов и знаменитостей. Организуются митинги для поддержания давления на правительство, повышается информированность населения через СМИ и социальные сети. Осуществляются программы по наращиванию потенциала (лидерские качества, информационно-пропагандистская работа, профсоюзная работа), чтобы помочь домашним работникам выстроить сильные профсоюзы. Члены Платформы Действий КА PPRT обязались содействовать профсоюзному объединению домашних работников.

**В Италии:** Сотрудничество между тремя национальными профцентрами страны (UIL, CISL и CGIL) и местными профсоюзами привело к большим победам для домашних работников (мигрантов) в Италии. Благодаря стратегическому подходу к информационно-пропагандистской работе Италия стала первой европейской страной, ратифицировавшей Конвенцию МОТ № 189. Было подписано новое коллективное соглашение для домашних работников, обеспечивающее повышение зарплаты, более эффективную защиту работающих матерей и оплачиваемый отпуск. Это коллективное соглашение, охватывающее два миллиона работающих мужчин и женщин, вступило в силу с 1 июля

2013 года. После почти двух лет переговоров соглашение подписали двадцать одна ассоциация работодателей и профсоюзы. Итальянские профсоюзы имеют долгую историю работы по объединению и предоставлению услуг домашним работникам (мигрантам).

**Латинская Америка:** Кампания TUCA<sup>58</sup> под лозунгом «Достойный труд для домашних работников», проводившаяся совместно с кампанией «12 + 12», инициировала создание альянсов между национальными профцентрами, организациями домашних работников, группами по защите прав женщин и другими НПО. Лоббирование, проведенное этими альянсами, принесло целую серию побед: 12 ратификаций К189 и реформирование трудового законодательства в Уругвае, Боливии, Эквадоре, Никарагуа, Чили, Парагвае, Доминиканской Республике, Колумбии, Бразилии и Аргентине.

## Спланируйте стратегию и определите цели:

Цели должны быть четкими и ясными, включая ратификацию К189, принятие новых законов и политики в соответствии с положениями К189 для обеспечения защиты прав домашних работников, устранение юридических и административных барьеров для реализации ими права на свободу объединения, обеспечение информированности домашних работников и их работодателей об их правах; просмотрите веб-страницу кампании «12 + 12», веб-сайт МФДР (IDWF), страницы сайта МОТ с информационно-методическими ресурсами или воспользуйтесь контактной информацией на ресурсной странице данного руководства.

## Разработайте содержание кампании и материалы кампании:

Четко сформулируйте основные лозунги и призывы кампании и подготовьте материалы, разъясняющие, что такое К189, какими правами обладают домашние работники, что они могут сделать, чтобы эти права соблюдались, и за какие права ведет данную кампанию профсоюз. Повышайте уровень осознания населением ценности домашнего труда и настоятельной потребности не допустить эксплуатации. Материалы могут включать плакаты, листовки, футболки, значки и бейджи, наклейки и т.п., на которых ясно виден логотип кампании.

## Приурочивайте массовые мероприятия к ключевым датам:

Собрания, митинги, демонстрации, фото-сессии и т.п. можно планировать на ключевые даты, такие как Международный женский день 8 Марта, День международной солидарности трудящихся 1 мая, Международный день домашних работников 16 июня, Всемирный день действий за достойный труд 7 октября, Международный день работников-мигрантов 18 декабря. Творчески подходите к размещению ключевых лозунгов и призывов на массовых спортивных и культурных мероприятиях. В Ливане профсоюз домашних работников принял участие в бейрутском марафоне, надев майки с основными призывами и требованиями кампании, – прекрасная возможность донести их до широкой общественности, поскольку марафон широко освещался СМИ.

## Всемирная мобилизация в Международный день домашних работников: 16 июня 2015 года:

Сегодня, в Международный день домашних работников, который знаменует историческое принятие МОТ Конвенции № 189 16 июня 2011 года, по всему миру проходят массовые акции с требованиями уважения и справедливости для всех домашних работников; домашние работники и профсоюзы планируют уличные акции, вручение петиций и проведение митингов во многих странах, включая Индонезию, США, Сенегал, Камбоджу и Индию, чтобы продолжать оказывать давление на правительства, добиваясь ратификации К189 и проведения реформ трудового законодательства.<sup>59</sup>

## Мобилизуйте людей на протесты против жестокого обращения:

Многие домашние работницы, которые трудятся за закрытыми дверями, подвергаются жестокому обращению, их даже убивают, но их страдания остаются незамеченными. Подобные случаи являются свидетельством отсутствия юридической защиты. Демонстрации, воззвания, пресс-конференции, посвященные подобным случаям и проведенные «по горячим следам», способны открыть глаза общественности и правительствам на проблемы домашних работников.

## Шри-Ланка: Повышение информированности общественности путем проведения протестных акций в ответ на случай жестокого обращения – Профсоюз домашних работников.

Жестокое обращение с домашними работницами всегда остается безнаказанным: работодатели просто платят полицейским, и дело закрывается. Профсоюз домашних работников немедленно отреагировал на случай изнасилования и жестокого обращения, совершенного членом Верховного Суда Шри-Ланки. Полиция провела расследование только в результате их протестных акций, когда СМИ и широкая общественность впервые услышали о Профсоюзе домашних работников и проблемах с соблюдением прав домашних работников. Помимо того, что полицию заставили действовать и люди узнали об этих проблемах, выступления профсоюза привели еще и к тому, что гораздо больше женщин стали обращаться к нему за поддержкой.<sup>60</sup>



## Используйте СМИ, особенно социальные сети:

Рассылайте пресс-релизы о мероприятиях, митингах, кампаниях в газеты и журналы и цитируйте в них домашних работников. Используйте местные или даже национальные радиостанции, где это возможно. Используйте Интернет, откройте свою страницу в Facebook, Twitter и YouTube с обновляемой информацией о ходе кампании. Показывайте, чего домашние работники и их союзники способны достичь. МФДР имеет информационную сеть, [www.idwfed.org](http://www.idwfed.org), состоящую из страницы в Facebook, группы в Facebook, Twitter и канала на YouTube, которая позволяет ее членам и сторонникам обмениваться новостями и мыслями.

### Использование телевидения для распространения информации и призывов:

В январе 2015 года Центр поддержки и обучения домашних работниц САСЕН принял участие в телевизионной программе «Разговоры по душам» на 11 канале телевидения в Мехико. Эта двухчасовая программа анализировала текущее положение вещей в сфере домашнего труда в Мексике, нарушения прав человека и дискриминацию, с которыми сталкиваются домашние работницы. Руководитель Центра САСЕН Марселина Баутиста также рассказала о прогрессе, достигнутом в области профсоюзного объединения и обучения, которое проводится в этом секторе. Интервью с ней (на испанском) вы найдете по адресу: <http://disq.us/8lu8uv41>

## Лоббируйте министров правительства:

Пишите им, направляйте петиции, приглашайте на свои мероприятия. Особое давление следует оказывать на правительства, проголосовавшие за К189 на МКТ, но до сих пор ее не ратифицировавшие. Настаивайте на совершенствовании законодательства, включая обеспечение надлежащей социальной защиты для домашних работников. Членские организации МКП и МФДР договариваются о встречах с министрами труда, приглашают их на форумы. В некоторых странах подключают также министров по делам женщин и детей.

### Лоббирование министров в Германии:

В Германии профсоюзы создали рабочую группу по К189, включая представителей МСДР, которая – в рамках усилий по продвижению ратификации конвенции – лоббировала ключевых членов Германского бундестага. Германия ратифицировала К189 в 2013 году<sup>62</sup>.

**Участвуйте в крупных национальных конференциях и дебатах** по актуальным для домашних работников вопросам с тем, чтобы голос домашних работников был услышан. Это можно осуществлять через профсоюзные делегации.

**Иницилируйте диалог** с работодателями и объединениями работодателей, агентствами занятости и другими заинтересованными сторонами, пропагандируя этическое поведение при найме и использовании труда домашних работников. Требуйте заключения письменных договоров найма с домашними работниками (мигрантами) в соответствии с положениями К189.<sup>63</sup>

### Кампания My Fair Home («Мой чистый/честный дом»)

МФДР и МБТ совместно приступили к осуществлению кампании «Мой чистый/честный дом», [www.idwfed.org/myfairhome](http://www.idwfed.org/myfairhome). Кампания нацелена на консультирование широкой общественности и в особенности тех, кто нанимает домашних работников, на предмет того, как применять принципы К189 в своих домах.<sup>64</sup>

## Проводите трехсторонние встречи:

Собирайте за одним столом представителей работодателей и правительства вместе с профсоюзами и объединениями домашних работников, чтобы согласовывать планы ратификации К189, проведения реформы трудового законодательства и регулирования деятельности агентств занятости, сопровождая их четким временным графиком. К189 ясно указывает на то, что правительства должны обеспечить соблюдение фундаментальных прав домашних работников в сфере труда (Статья 3), справедливые условия занятости (Статья 6) и подчеркивает важность составления письменных договоров найма, определяющих условия труда и содержащих имя работодателя. Отсюда и необходимость для всех сторон процесса собраться вместе. В Танзании на трехсторонней встрече в рамках кампании «12 + 12» 28 августа 2015 года были приняты твердые обязательства и план действий по ратификации К189 сразу же после выборов 2016 года. Г-н Аюбу, Комиссар по вопросам труда, пообещал, что «правительство готово ратифицировать Конвенцию, и это может осуществиться во время следующей сессии Парламента после выборов».

# 07. МИНИ-РУКОВОДСТВО: ПРОФСОЮЗНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ И НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА

После принятия К189 в ряды профсоюзов вступили 100 000 домработников и домработниц, и было создано 20 новых профсоюзных организаций домашних работников. В одном только 2015 году профсоюзы домашних работников появились в Пакистане, Мексике и Гане.

## Стратегия профсоюзного объединения:

**Выход на работников через личные контакты:** Профсоюзы домашних работников Африки ведут работу по составлению карты домашнего труда с целью определить стратегические места, где можно встретить домашних работников, такие как жилые районы, рынки, церкви/мечети, автобусные остановки, места с колонками водоснабжения. В Доминиканской Республике национальные профцентры устанавливают палатки на улицах и посещают домашних работников на дому, рассказывая им об их правах и о том, как профсоюз может им помочь.<sup>65</sup> В Боливии, в рамках национальной стратегии по достижению ратификации К189, национальная федерация профсоюзов домашних работников FENATRAHOV установила одновременно в разных городах столы в парках и на рынках с информационными листовками и плакатами, иногда пользуясь мегафонами, чтобы привлекать внимание прохожих.<sup>66</sup> В некоторых городах им оказали поддержку местные органы самоуправления. На Филиппинах бывшая домашняя работница, которая теперь является организатором в НПО трудящихся LEARN, посещает городские районы Манилы, беседуя с разными людьми, например, уличными торговцами и охранниками, которые имеют контакты с домашними работниками. Контакты также устанавливаются через центр дневного обслуживания LEARN. Эта «полевая» форма работы привела к образованию первого профсоюза домашних работников UNITED 26 апреля 2015 года. К концу года в профсоюзе насчитывалось 425 уплачивающих взносы членов, и руководители и сотрудники местных органов власти оказывали содействие в профсоюзном объединении домашних работниц.

**Охват домашних работников-мигрантов:** Используйте организаторов, свободно говорящих на родном языке домашних работников, проводите мероприятия в дни культурных и религиозных праздников, переведите материалы о правах на нужные вам языки и установите информационные стойки для помощи мигрантам в аэропортах и торговых центрах. При поддержке Глобальной программы действий МОТ

по домашним работникам-мигрантам и членам их семей профсоюз SADSAWU в настоящее время проводит в ЮАР кампанию по охвату домашних работников-мигрантов, а аргентинский профсоюз обслуживающего персонала частных домов UPACP разрабатывает приложение для мобильных телефонов с целью охвата домашних работников и их информирования об их правах. Всеобщая федерация профсоюзов Непала GEFONT ведет информационно-пропагандистскую работу в Ливане, а также организует обучение для домашних работников, выезжающих в Ливан, до отъезда и после прилета в страну. Некоторые из планов по расширению в будущем деятельности федерации в странах Ближнего Востока сосредоточены на профсоюзном объединении домашних работниц в Катаре, Ливане, ОАЭ, а также в Малайзии, на Гонконге и в Корее. Филиппинский профцентр SENTRO тесно сотрудничает с Конфедерацией профсоюзов Малайзии и находится в процессе регистрации профсоюза филиппинских домашних работников-мигрантов в Малайзии. Они разворачивают кампанию вместе с профсоюзами Камбоджи (CDWN) и Непала (GEFONT), налаживая сотрудничество в этой области.



### Партнерство приводит к историческому созданию профсоюза домашних работников в Ливане

Серия инициатив привела к историческому созданию национального профсоюза домашних работников в Ливане в январе 2014 года, объединяющего домашних работников и работниц из числа местного населения и мигрантов. Ливанский профсоюз FENASOL объединяет домашних работников, не взирая на их национальность. Одновременно с этим непальский профцентр GEFONT сформировал сеть домашних работников-непальцев (NARI), используя методику общинного организационного подхода. Этот профсоюз пока еще официально не признан ливанским правительством.<sup>67</sup>

**Будьте заметными и узнаваемыми:** Работая над привлечением новых членов, особенно на улице или переходя из дома в дом, одевайте профсоюзную майку, бейсболку или передник с логотипом кампании, чтобы вас было легко узнать; на уличных стендах и киосках размещайте плакаты и лозунги, чтобы их было хорошо видно.

**Выстраивайте альянсы:** Группы домашних работников могут объединяться, чтобы формировать более крупные, влиятельные альянсы и присоединяться к профсоюзам или создавать партнерства с ними. В Соединенных Штатах домашние работники не имеют права создавать свои профсоюзы, однако Национальный альянс домашних работников образовал партнерство с национальным профцентром АФТ-КПП. В Индонезии Азиатско-Тихоокеанская региональная организация Интернационала пищевиков IUF-AP и МФДР вместе работали с профсоюзом домашних работников Tupas Mulia, помогая укрепить организацию. В Гонконге МСДР работала в партнерстве с Конфедерацией профсоюзов Гонконга (НКСТУ) и АМС (Азиатским центром помощи мигрантам), помогая создать и укрепить федерацию профсоюзов домашних работников FADWU. В Латинской Америке волна сотрудничества между домашними работниками и национальными профцентрами привела к образованию нескольких профсоюзов домашних работников, в частности, в Бразилии и Мексике, и к принятию профсоюзов домашних работников в состав национальных профцентров, как это произошло в Чили.

#### Укрепление организаций означает повышение уровня защиты

Organised networks – such as the ones the Filipinas, «Объединенные сети, например, такие, которые филиппинцы, индонезийцы и тайцы создали в Гонконге, помогли в оказании информационной и практической поддержки женщинам, чтобы они могли защитить себя. В Таиланде, например, Сеть домашних работников-мигрантов сообщает, что примерно 15 из ее 75 бирманских членов имеют как минимум один выходной день в неделю... Теперь они пытаются расширить свою сеть, чтобы помочь женщинам, которые моложе возрастом и не говорят ни на тайском, ни на английском, что делает их более уязвимыми».<sup>68</sup> А итальянские профсоюзы, имеющие долгую историю объединения домашних работников, заключили коллективные соглашения, распространяющиеся на домашних работников, включая мигрантов, и Италия стала первой европейской страной, ратифицировавшей К189 22 января 2013 года.

**Используйте СМИ, как печатные, так и электронные:** Это зарекомендовало себя как эффективный инструмент органайзинга. В Гвине-е-Конакри профсоюз домашних работников SINED использует радио на всех местных языках, и это привлекает домашних работников в ряды профсоюза. В Танзании профсоюз CHODAWU также использует радио, передавая интервью с профсоюзными активистами или домашними работниками в утренние часы, когда работодатели уходят на работу и домашние работники трудятся в доме одни.<sup>69</sup> Профсоюзы домашних работников, входящие в федерацию FENATRAHOB в Боливии прини-

мают участие в радиопередачах по проблемам женщин, рассказывая о законодательстве в сфере домашнего труда, минимальной зарплате, гигиене и безопасности труда и т.п. Подробно рассказывайте, как работники могут связаться с профсоюзом.<sup>70</sup> Используйте социальные сети, такие как Facebook, Twitter и YouTube, чтобы распространять ваши идеи и рассказывать о достигнутых успехах.

**Используйте информационные листовки:** Разработайте простые информационные листовки, разъясняющие домашним работникам их права и то, как они могут вступить в ваш профсоюз или объединение. Четко и подробно укажите, как с вами связаться. Переведите листовки на языки, которые понятны работникам. Распространяйте их на улицах, по домам, на информационных встречах для общественности, в магазинах, через уличные киоски, в поездах и на автобусных станциях. Используйте простые, ясные формулировки и легко узнаваемые логотипы.

**Проводите встречи и информационные занятия:** Они могут использоваться для информирования работников об их правах, о путях и способах сетевого взаимодействия, объединения, обмена информацией и общения. Используйте футболки, листовки, плакаты и т.п. и держите наготове бланки заявлений о вступлении в профсоюз для тех, кто выразит готовность стать членом.<sup>71</sup> Оборудуйте какой-нибудь центральный пункт и установите регулярное время проведения встреч, чтобы, по мере того, информация будет распространяться, работники знали, куда и когда им приходиться.

**Создавайте комитеты домашних работников в жилых районах:** Поставьте комитетам задачу вовлечь работников в профсоюз, собирать членские взносы и передавать их работникам профсоюза. Это формирует чувство сопричастности и приверженности делу среди лидеров домашних работников на низовом уровне. Проводите встречи в дни, когда домашние работники свободны, например, по воскресеньям, и когда профсоюзные работники могут прийти и побеседовать с ними о проблемах домашних работников.<sup>72</sup>

**Конфедерация профсоюзов ЮАР COSATU и профцентр KSBISI в Индонезии призывают своих членов, пользующихся услугами домработников, привлекать их в профсоюз.** В случае ЮАР, это привело к немедленному росту профсоюза домашних работников SADSAWU на сотни новых членов. В Доминиканской Республике Национальная конфедерация профсоюзного единства CNUS создала в 2012 году профсоюз, в который вступили 2000 домашних работников, имеющих сегодня доступ к социальной защите. Женская секция Национальной федерации профсоюзов (NTUF) в Шри-Ланке выступила с инициативой по профсоюзному объединению домашних работниц, после чего 350 профсоюзных лидеров и активистов приняли на себя обязательство заняться объединением этих работниц на своих участках.<sup>73</sup>

## Наращивание потенциала

**Организируйте учебные занятия:** Актуальные темы для учебы включают навыки органайзинга, развитие лидерских качеств, знание прав, включая права, содержащиеся в К189, профсоюзные права, политическое образование, гендерные вопросы и обучение профессии<sup>74</sup>. Обучение также необходимо для привития простых практических навыков, таких как учет рабочего времени, особенно для домашних работников, проживающих по месту работы.

**Обменивайтесь эффективной практикой работы:** Например, распространяйте материалы о достижениях в профсоюзном объединении домашних работников, включая новаторские методы, успешные кампании, образцовые примеры ведения переговоров, успехи в области юридической и социальной защиты и в других направлениях деятельности организаций домашних работников, которые способствуют улучшению условий жизни и труда домашних работников.

**Скоординированные действия** способны усилить работу по регулированию и улучшению условий труда домашних работников (мигрантов). В Гонконге, Индонезии и в индийском штате Керала, например, работники объединились, чтобы сформулировать и скоординировать базовые нормы и стандарты для сектора и продвигать эти стандарты для использования в пунктах найма работников. Эти нормы либо прописываются в типовом договоре найма или поддерживаются посреднической организацией, занимающейся наймом работников в этом секторе. А в Замбии организации домашних работников провели переговоры по кодексу поведения, который сегодня используется посредническими агентствами в качестве основы для определения условий договора найма. Агентства-посредники распространяют Кодекс поведения среди работодателей, обращаются к нему, формулируя условия договора в пункте найма, и согласились договариваться об окладах выше уровня минимальной зарплаты и следить за соблюдением подписанных договоров работодателями. Агентства сообщают об окладах, на 19-130 процентов превышающих установленную законом минимальную зарплату, и о высокой степени соблюдения условий контрактов, несмотря на отсутствие систематического контроля.<sup>75</sup>



# ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

## МФДР

- » Международная федерация домашних работников (IDWF): <http://www.idwfed.org/>
- » МФДР в Facebook: <https://www.facebook.com/IDWFED> - <https://www.facebook.com/events/509213469229449>

## МКП

- » Веб-сайт кампании «12 + 12»: <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=en>
- » 12 + 12 Facebook: <https://www.facebook.com/groups/231305920281513/>
- » МКП-ООН Информационный набор для женщин: Домашние работницы – тоже работницы: Реализация защиты домашних работниц <http://www.ituc-csi.org/briefing-kit-domestic-workers> (только на английском)
- » Equal Times – статьи о домашних работниках: <http://www.equaltimes.org/domestic-workers-569#.VvPkwhBf02w>

## Глобальная программа действий МОТ:

- » страница с ресурсами ГПД МОТ: [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_222567/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_222567/lang--en/index.htm)
- » МОТ: Страница с ресурсами по теме домашнего труда <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>

## КОНВЕНЦИЯ МОТ № 189 и РЕКОМЕНДАЦИЯ № 201

- » МОТ: «Конвенция № 189 и Рекомендация № 201: кратко о главном» Имеется на английском, арабском, французском, испанском, португальском и языке бахаса [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_170438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170438/lang--en/index.htm)
- » МОТ: Брошюра «Конвенция № 189 и Рекомендация № 201 о достойном труде для домашних работников». Имеется на английском, арабском, французском, испанском, португальском и турецком [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_168266/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_168266/lang--en/index.htm)
- » МОТ: Ратификации по странам: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

- » МОТ. «Эффективная защита для домашних работников: Руководство по разработке трудового законодательства». 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_173365.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173365.pdf)

## СТАТИСТИКА И ЮРИДИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА

- » МОТ. «Домашние работники в мире: Глобальная и региональная статистика и степень юридической защищенности». 2013 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)

## ВЕДЕНИЕ КАМПАНИЙ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД ДЛЯ ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

- » Ресурсы и инструментарий МОТ для разработки политики: Сделать достойный труд реальностью для домашних работников [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_429114/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_429114/lang--en/index.htm)

- » wHuman Rights Watch, МФДР и МКП. «Требование прав: Движения домашних работников и мировой прогресс в проведении реформ трудового законодательства». Ноябрь 2013. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/globaldw1013\\_brochure\\_lowres\\_spreads.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/globaldw1013_brochure_lowres_spreads.pdf)
- » МОТ. «Достижение достойного труда для домашних работников: Пособие для организатора по продвижению Конвенции МОТ № 189 и усилению влияния домашних работников». 2012 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_181344.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf)
- » МОТ. «Достойный труд для домашних работников в Азиатско-Тихоокеанском регионе: Пособие для преподавателей». Имеется на английском, китайском и индонезийском. 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_184194.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf)

## ИНСТРУМЕНТЫ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

- » МОТ. «Достижение достойного труда для домашних работников: Пособие для организатора по продвижению Конвенции МОТ № 189 и усилению влияния домашних работников». 2012 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_181344.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf)
- » МОТ. «Достойный труд для домашних работников в Азиатско-Тихоокеанском регионе: Пособие для преподавателей». Имеется на английском, китайском и индонезийском. 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_184194.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf)
- » «Профсоюзное объединение домашних работников: Пример создания входящего в ИНКП Конгресса домашних работников штата Карнатака». 2013. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new\\_delhi/documents/publication/wcms\\_218933.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_218933.pdf)
- » МОТ. «Работа круглые сутки? Пособие для преподавателей, обучающих домашних работников, живущих по месту работы, вести учет своего рабочего времени». Международное бюро труда. 2014 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_308825.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308825.pdf)
- » МБТ. Тематическая информационная подборка № 2 по коллективным переговорам и домашнему труду. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_432886.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_432886.pdf)

## ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ-МИГРАНТЫ

- » МОТ. «Глобальная программа действий по проблемам домашних работников и членов их семей». [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_222567/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_222567/lang--en/index.htm)
- » МОТ. «База данных передового опыта – политика и программы в области трудовой миграции». [http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.listPractices?p\\_lang=en&p\\_othertheme=11](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.listPractices?p_lang=en&p_othertheme=11)
- » МКП: Потакание эксплуатации: Обзор законов о труде, касающихся домашних работников-мигрантов, в странах ССАГПЗ <http://www.ituc-csi.org/gcc-legal-and-policy-brief> (только на английском)
- » МОТ. Так работать не должен никто»: документирование злоупотреблений, с которыми сталкиваются азиатские домашние работники-мигранты. [http://www.ilo.org/asia/info/public/features/WCMS\\_322606/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/info/public/features/WCMS_322606/lang--en/index.htm)

## ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ, ПРОЖИВАЮЩИЕ ПО МЕСТУ РАБОТЫ

- » МБТ. «Работа круглые сутки? Пособие для преподавателей, обучающих домашних работников, живущих по месту работы, вести учет своего рабочего времени». 2014. [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_308825/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_308825/lang--en/index.htm)

## ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ-ДЕТИ

- » МОТ. «Покончить с эксплуатацией детей в сфере домашнего труда и защитить юных работников от неприемлемых условий труда». 2013. [http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_207656/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_207656/lang--en/index.htm)
- » МОТ-ИПЕС. «Руководство по разработке стратегии прямых действий в борьбе с эксплуатацией детей в сфере домашнего труда». 2007. [http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_4045/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4045/lang--en/index.htm)

# NOTES:

1. [http://www.equaltimes.org/c189-the-work-that-makes-all-work#.Vm6jSr\\_LdNU](http://www.equaltimes.org/c189-the-work-that-makes-all-work#.Vm6jSr_LdNU)
2. [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_170438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170438/lang--en/index.htm) на английском, арабском, французском, испанском, португальском и индонезийском языках.
3. Конференция была организована совместно FNV (Голландской федерацией труда) и НПО IRENE вместе с международной руководящей группой.
4. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC\\_dwd\\_AnglaisWEB.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_AnglaisWEB.pdf)
5. <http://wiego.org/resources/informal-workers-focus-domestic-workers>
6. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_domestiques\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_domestiques_EN.pdf)
7. <http://wiego.org/organizing/campaign-domestic-workers-convention>
8. <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-convention-comes.html>
9. WIEGO "Yes, we did it!"
10. Региональная сеть домашних работников в Латинской Америке и Карибском бассейне CONLACTRANO, Азиатская сеть домашних работников ADWN, Национальный альянс домашних работников NDWA в США, южноафриканский профсоюз работников сферы домашних услуг и смежных отраслей SADSAWU, Сеть по защите прав домашних работников Jala-Prt в Индонезии, Институт развития и образования трудящихся IPROFOTH в Перу и Национальный профсоюз домашних работников NUDE в Тринидаде-и-Тобаго.
11. <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-congress>
12. Источник: Кто мы, веб-сайт МФДР (на английском) <http://www.idwfed.org/en>
13. <http://www.solidaritycenter.org/first-ever-domestic-workers-union-launched-in-mexico/>
14. [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1) Имеется также на французском и испанском
15. <http://idwfed.org/en/activities/burkina-faso-idwf-community-network-workshop>
16. [http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite/@@display-file/attachment_1)
17. <http://www.ituc-csi.org/12-by-12-campaign-six-countries>
18. <http://www.ituc-csi.org/1st-12-by-12-newsletter-2013>
19. <http://www.ituc-csi.org/2nd-12-by-12-newsletter-2013>
20. <http://www.ituc-csi.org/1st-12-by-12-newsletter-2013>
21. <http://ratificacion-convenio-189.blogspot.be/2012/04/>
22. <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>
23. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_173686.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_173686.pdf)
24. <http://www.firstpost.com/india/govt-readies-domestic-workers-policy-proposes-rs-9000-minimum-pay-benefits-2395116.html>  
<http://www.equaltimes.org/on-domestic-worker-day-millions-of#.VhZgW3qqkko>
25. Домашние работники ЮАР добиваются установления минимальной заработной платы: <http://www.equaltimes.org/south-africa-s-domestic-workers#.VtctyRDotaQ>
26. Источник: Джулиус Кэнгле (Julius Cainglet), Помощник Вице-Президента, Федерация свободных трудящихся, Филиппины
27. Источник: информационный бюллетень кампании 12x12 за июнь 2013 года
28. <http://www.domesticworkers.org/initiatives/labor-protections>
29. Источник: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_232552.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232552.pdf)  
[http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS\\_467719/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS_467719/lang--en/index.htm)
30. Источник: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_232552.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232552.pdf)
31. Источник: Национальное движение домашних работников, Индия <http://www.ndwm.org/social-security/>
32. <http://www.solidaritycenter.org/dominican-republic-domestic-workers-struggle-for-rights/#sthash.VNHj0AKb.dpuf>
33. Источник: MOT [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_242164/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_242164/lang--en/index.htm)
34. Источник: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_211052.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_211052.pdf)
35. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_230837.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_230837.pdf)
36. [http://www.idwfed.org/en/resources/tanzania-how-to-count-working-time-of-domestic-workers/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/tanzania-how-to-count-working-time-of-domestic-workers/@@display-file/attachment_1)
37. [http://www.bcn.cl/leyfacil/recursos/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-\(nueva-ley\)](http://www.bcn.cl/leyfacil/recursos/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-(nueva-ley))  
<http://santiagotimes.cl/chile-maids-promised-better-working-conditions-new-bill/>  
<http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/entro-en-vigilancia-la-ley-de-trabajadoras-de-casa-particular-estos-son-los-beneficios/2015-01-06/130541.html>
38. ИСТОЧНИК: [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-e-newsletter-7-apr-2015/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-e-newsletter-7-apr-2015/@@display-file/attachment_1)
39. Источник: МБТ, Домашние работники в мире: Глобальная и региональная статистика и степень юридической защищенности [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)
40. <http://twc2.org.sg/2015/06/11/the-right-to-rest-the-effectiveness-of-the-day-off-legislation-for-foreign-domestic-workers/>
41. Источник: МБТ, Домашние работники в мире: Глобальная и региональная статистика и степень юридической защищенности [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)
42. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)
43. Лицензия на эксплуатацию: Доклад о практике трудоустройства и проблемах, с которыми сталкиваются домашние работники-филиппинцы в Гонконге (на английском), <http://www.idwfed.org/en/resources/license-to-exploit-a-report-on-recruitment-practices-and-problems-experienced-by-filipino-migrant-domestic-workers-in-hong-kong>
44. Источник: <http://www.idwfed.org/en/updates/jordan-domestic-workers-are-set-to-celebrate-the-official-formation-of-a-worker-rights-network>
45. <http://www.idwfed.org/en/updates/ec-ilo-cooperation-brings-better-life-for-migrant-domestic-workers>
46. <http://www.equaltimes.org/in-lebanon-a-new-domestic-workers?lang=en#.VsHs4xBuncs>
47. <http://www.idwfed.org/en/updates/asia-migrant-domestic-workers-learn-their-rights>
48. [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-gap-mdw-e-discussion-august-september-2015-summary-report/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-gap-mdw-e-discussion-august-september-2015-summary-report/@@display-file/attachment_1)
49. ИСТОЧНИК: <http://www.idwfed.org/en/updates/ec-ilo-cooperation-brings-better-life-for-migrant-domestic-workers>
50. <http://www.equaltimes.org/iscah-s-escape-from-saudi-arabia#.Vr3Awebt5RQ>
51. <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant>
52. [http://www.antislavery.org/includes/documents/cm\\_docs/2014/i/into\\_the\\_unknown\\_report.pdf](http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2014/i/into_the_unknown_report.pdf)
53. Мавританских женщин удерживали как рабынь: <http://www.ituc-csi.org/mauritanian-women-kept-as-slaves>  
MOT <http://50forfreedom.org/>  
ITUC <http://www.ratifytheprotocol.org/>
54. [http://www.antislavery.org/english/slavery\\_today/domestic\\_work\\_and\\_slavery/child\\_domestic\\_workers/default.aspx](http://www.antislavery.org/english/slavery_today/domestic_work_and_slavery/child_domestic_workers/default.aspx)
55. Источник: [http://www.idwfed.org/en/resources/tackling-child-labour-and-protecting-young-workers-in-domestic-work-a-resource-manual/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/tackling-child-labour-and-protecting-young-workers-in-domestic-work-a-resource-manual/@@display-file/attachment_1)
56. Публикация "Tackling Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work" («Борьба с эксплуатацией детского труда и защита юных домашних работников»), выпущенная совместно MOT-ИПЕС и Всемирным маршем против эксплуатации детского труда
57. Состоит из МКП, МФДР, IUF, PSI, ЕКП, Human Right Watch, Amnesty International, Интернационала по борьбе с рабством, Caritas, Форума мигрантов Азии, SOLIDAR, Всемирного марша против эксплуатации детского труда, World Solidarity (Всемирная солидарность) и FOS и поддерживается MOT
58. TUSA является региональной организацией МКП на Американском континенте
59. <http://www.ituc-csi.org/the-unstoppable-domestic-workers?lang=en>
60. <http://www.idwfed.org/en/updates/sri-lanka-dwu-protests-against-rape-by-supreme-court-judge>  
<https://www.flickr.com/photos/idwf/sets/72157655813146215>
61. Источник: Информационный бюллетень МФ [http://www.idwfed.org/en/resources/latin-america-news-updates-december-2014-january-2015/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/latin-america-news-updates-december-2014-january-2015/@@display-file/attachment_1)
62. Источник: Отчет МФДР-Европа Конгрессу МФДР 2013 года. <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-report-for-the-europe-region-2009-2013-2013>
63. Источник: Азиатско-тихоокеанский регион МКП (ITUC-AP) «Права и защита домашних работников-мигрантов», Анна Ли Фос-Тувера, Старший политический работник, Женщины и Проекты
64. <http://idwfed.org/myfairhome>
65. Источник: Видеоролик Equal Times: <http://congress2014.ituc-csi.org/domestic-workers-organising-in-the> и МФДР: Отчет о деятельности в Африканском регионе, Уругвай, Конгресс, 2013.
66. Источник: Проект документа Люка Демаре, МБТ, о домашних работниках в Боливии.
67. <http://www.idwfed.org/en/updates/lebanon-domestic-workers-need-the-protection-of-a-union>  
[http://www.antislavery.org/includes/documents/cm\\_docs/2014/i/into\\_the\\_unknown\\_report.pdf](http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2014/i/into_the_unknown_report.pdf)
68. Источник: МФДР <http://www.idwfed.org/en/updates/asia-migrant-domestic-workers-learn-their-rights>
69. Источник: Отчет МФДР по региону Африки за 2009-2013 гг. <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-report-for-the-africa-region-2009-2013>
70. Источник: Проект документа, подготовленный Люком Демаре, МБТ, по домашним работникам в Боливии.
71. Источник: Отчет МФДР по региону Африки за 2009-2013 гг. <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-report-for-the-africa-region-2009-2013>
72. там же
73. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2nd\\_world\\_women\\_s\\_conference\\_en\\_web.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2nd_world_women_s_conference_en_web.pdf)
74. [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1)
75. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_432886.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_432886.pdf)





Эта публикация выпущена при  
финансовой поддержке  
Европейского Союза.

