

## **Конвенция о достойном труде домашних работников**

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 100-ю сессию 1 июня 2011 года,

памятуя об обязательстве Международной организации труда содействовать обеспечению достойного труда для всех посредством достижения целей Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации,

признавая значительный вклад домашних работников в глобальную экономику, включая расширение возможностей получения оплачиваемой работы работниками с семейными обязанностями, как женщинами, так и мужчинами, более широкие масштабы обеспечения ухода за пожилыми людьми, детьми и лицами с ограниченными возможностями, а также существенные объемы платежей по социальному обеспечению внутри стран и между ними,

принимая во внимание, что домашний труд по-прежнему недооценивается и остается незаметным и в основном выполняется женщинами и девочками, многие из которых являются мигрантами или членами неимущих общин и которые особенно уязвимы перед дискриминацией с точки зрения условий труда и занятости, равно как и перед другими проявлениями нарушений прав человека,

принимая также во внимание, что в развивающихся странах с традиционно ограниченными возможностями занятости в формальном секторе домашние работники составляют значительную часть национальной рабочей силы и по-прежнему относятся к наиболее маргинализированным категориям населения,

напоминая, что международные трудовые конвенции и рекомендации применяются ко всем работникам, включая домашних работников, если не предусмотрено иного,

отмечая особое значение для домашних работников Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97), Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156), Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181) и Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198), а также акта «Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы», основанного на соблюдении прав человека (2006 г.),

признавая особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает желательным дополнение общих норм нормами, специально ориентированными на домашних работников, чтобы позволить им в полной мере реализовать свои права,

напоминая о других важных международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах,

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и, в частности, дополняющий эту Конвенцию Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, а также дополняющий ее Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, Конвенция о правах ребенка и Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей,

решив принять отдельные предложения об обеспечении достойного труда для домашних работников, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

постановив, что эти предложения примут форму международной конвенции,

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

## Статья 1

Применительно к настоящей Конвенции:

- а) термин «домашний труд» означает работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств;
- б) термин «домашний работник» означает любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения;
- с) лицо, занимающееся домашним трудом лишь время от времени или нерегулярно и не на профессиональной основе, не является домашним работником.

## Статья 2

1. Конвенция применяется ко всем домашним работникам.
2. Государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников, может исключать, полностью или частично, из сферы ее применения:
  - а) категории работников, которым в ином случае предоставляется, как минимум, эквивалентная защита;
  - б) некоторые категории работников, в отношении которых возникают особые проблемы существенного характера.

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

### Статья 3

1. Каждое государство-член принимает меры по обеспечению эффективного содействия и действенной защиты прав человека всех домашних работников, которые предусмотрены в настоящей Конвенции.

2. Каждое государство-член принимает в отношении домашних работников меры, предусмотренные в настоящей Конвенции, в целях обеспечения соблюдения, содействия и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, в частности, касающихся:

- a) свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров;
- b) упразднения всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) действенного запрещения детского труда;
- d) недопущения дискриминации в области труда и занятий.

3. При проведении мер во имя обеспечения того, чтобы домашние работники и работодатели домашних работников пользовались правом на свободу объединения и чтобы обеспечивалось действенное признание их права на ведение коллективных переговоров, государства-члены осуществляют защиту права домашних работников и работодателей домашних работников на создание организаций, федераций и конфедераций и, с учетом правил и процедур соответствующих организаций, присоединения к ним по собственному выбору.

### Статья 4

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

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

## Статья 5

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

## Статья 6

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники, как и работники в целом, пользовались справедливыми условиями занятости, а также достойными условиями труда и, в случае их проживания в домохозяйстве, достойными бытовыми условиями с соблюдением неприкосновенности их частной жизни.

## 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, в частности, относительно:

- a) полного имени и адреса работодателя и работника;
- b) адреса обычного места работы или рабочих мест;
- c) даты начала договора и, если речь идет о конкретной продолжительности действия договора, его сроков;
- d) вида работы, которую предстоит выполнить;
- e) размеров вознаграждения, метода его расчета и периодичности оплаты;
- f) нормальной продолжительности рабочего времени;
- g) оплачиваемого ежегодного отпуска и ежедневных или еженедельных периодов отдыха;
- h) обеспечения питанием и жильем, если таковые предоставляются;
- i) продолжительности испытательного срока или периода, если таковой предусмотрен;
- j) условий репатриации, если таковая предусмотрена;
- k) условий, касающихся прекращения трудовых правоотношений, включая любой срок уведомления со стороны либо домашнего работника, либо работодателя.

## Статья 8

1. Национальное законодательство и нормативные правовые акты включают положения, предусматривающие, чтобы домашние работники-мигранты, набранные в одной стране для выполнения домашней работы в другой стране, получали предложение о работе в письменной форме или письменный трудовой договор, имеющий исковую силу в той стране, в которой выполняется работа, в которых бы определялись условия занятости, упомянутые в статье 7, до пересечения национальных границ с целью выполнения домашней работы, которая предусмотрена в предложении о работе в письменной форме или в трудовом договоре.

2. Предыдущий пункт не относится к работникам, пользующимся правом свободы передвижения в поисках работы в соответствии с двусторонними, региональными или многосторонними соглашениями или в рамках принципов региональной экономической интеграции.

3. Государства-члены принимают меры к тому, чтобы осуществлять сотрудничество между собой в целях обеспечения действенного применения положений настоящей Конвенции к домашним работникам-мигрантам.

4. Каждое государство-член, посредством законодательства, нормативных правовых актов или другими средствами, конкретно определяет условия, дающие право домашним работникам-мигрантам на репатриацию по истечении срока действия или после расторжения трудового договора, по которому они работали.

## Статья 9

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

- a) могли беспрепятственно договариваться со своим работодателем или потенциальным работодателем о возможности проживания в его домохозяйстве;
- b) проживающие в домохозяйстве не принуждались оставаться в домохозяйстве или с членами домохозяйства в периоды своего ежедневного или еженедельного отдыха или ежегодных отпусков;
- c) имели право хранить у себя свои проездные документы и удостоверения личности.

## Статья 10

1. Каждое государство-член принимает меры для обеспечения равного обращения с домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами с учетом характерных особенностей домашнего труда.

2. Продолжительность еженедельного отдыха составляет не менее 24 последовательных часов.

3. Периоды времени, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства на случай, если в них может возникнуть необходимость, считаются рабочим временем, определяемым в соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами, коллективными договорами или любыми другими средствами, соответствующими национальной практике.

#### Статья 11

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

#### Статья 12

1. Домашние работники получают свое вознаграждение наличными регулярно раз в месяц. В том случае если этого не предусмотрено национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами, оплата их труда может осуществляться банковским переводом, банковским чеком, почтовым чеком, платежным поручением или другими законными средствами денежной оплаты с согласия соответствующего работника.

2. Национальным законодательством, нормативными правовыми актами, коллективными договорами или арбитражными решениями может предусматриваться возможность выплаты определенной части вознаграждения домашних работников в натуральном выражении, на условиях не менее благоприятных чем те, которые обычно применяются в отношении других категорий работников при условии, что принимаются меры, обеспечивающие, чтобы такие платежи натурой были согласованы с работником, чтобы они предназначались для его личного использования и в его личных интересах и чтобы их денежная стоимость была справедливой и обоснованной.

#### Статья 13

1. Каждый домашний работник имеет право на безопасные и здоровые условия труда. Каждое государство-член, в соответствии со своим законодательством, национальными правовыми актами и практикой, принимает действенные меры с должным учетом специфики домашнего труда в целях обеспечения охраны труда и здоровья домашних работников.

2. Меры, упомянутые в предыдущем пункте, могут применяться постепенно в процессе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников.

#### Статья 14

1. Каждое государство-член принимает надлежащие меры, в соответствии с национальным законодательством и нормативными правовыми актами, с должным

учетом специфики домашнего труда, для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались условиями не менее благоприятными чем те, в которых находятся другие работники в целом с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства.

2. Меры, упомянутые в предыдущем пункте, могут применяться постепенно в процессе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников.

## Статья 15

1. В целях обеспечения действенной защиты домашних работников, включая домашних работников-мигрантов, набранных или трудоустроенных частными агентствами занятости, от недобросовестной практики, каждое государство-член:

- a) определяет условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости, занимающихся набором или трудоустройством домашних работников, в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами и практикой;
- b) обеспечивает применение надлежащих механизмов и процедур в целях рассмотрения жалоб и случаев предполагаемых злоупотреблений и мошеннической практики, касающихся действий частных агентств занятости в отношении домашних работников;
- c) принимает все необходимые и надлежащие меры как в рамках своей юрисдикции, так и, в случае необходимости, в сотрудничестве с другими государствами-членами в целях обеспечения адекватной защиты домашних работников, нанятых или трудоустроенных на его территории частными агентствами занятости, и предотвращения злоупотреблений в их отношении. Такие меры включают законодательные положения или нормативные правовые акты, в которых конкретно определены соответствующие обязательства частного агентства занятости и домохозяйства в отношении домашнего работника и предусмотрены санкции, включая запрет на деятельность тех частных агентств занятости, которые были уличены в мошеннической практике и злоупотреблениях;
- d) рассматривает целесообразность, в случае если домашние работники набираются в одной стране для работы в другой стране, заключения двусторонних, региональных или многосторонних соглашений в целях предотвращения случаев злоупотреблений и мошеннической практики в области набора, трудоустройства и занятости персонала;
- e) принимает меры для обеспечения того, чтобы комиссионные сборы, взимаемые частными агентствами занятости, не вычитались из вознаграждения домашних работников.

2. В ходе выполнения каждого из положений настоящей статьи каждое государство-член проводит консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями,

представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников.

## Статья 16

Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами и практикой все домашние работники либо непосредственно сами, либо через своего представителя имели безотказный доступ к судам, трибуналам или другим механизмам разрешения споров в условиях, не менее благоприятных чем те, которые предусмотрены для работников в целом.

## Статья 17

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

## Статья 18

Каждое государство-член выполняет положения настоящей Конвенции, проводя консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников посредством законодательства и нормативных правовых актов, а также коллективных договоров или дополнительных мер, соответствующих национальной практике, путем расширения или адаптации существующих мер с целью их распространения на домашних работников или разработки для них особых мер, в зависимости от обстоятельств.

## Статья 19

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

## Статья 20

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.



## Статья 21

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.
2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух государств-членов.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

## Статья 22

1. Государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее на основе заявления, направленного Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу только через один год после даты регистрации заявления о денонсации.
2. Для каждого государства-члена, ратифицировавшего настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовавшегося предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция остается в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно сможет денонсировать ее в течение первого года каждого последующего десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

## Статья 23

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.
2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

## Статья 24

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации, в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций, исчерпывающие сведения о всех зарегистрированных им ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации.

## Статья 25

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда сочтет это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении

настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

#### Статья 26

1. Если Конференция примет новую конвенцию, пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иного, то:

a) ратификация каким-либо государством-членом новой пересматривающей конвенции влечет за собой, в силу права, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции, независимо от положений статьи 22 выше и при условии, что новая пересматривающая конвенция вступила в силу;

b) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестает быть открытой для ратификации государствами-членами.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и по содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

#### Статья 27

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.