

Лагутіна Ірина Вікторівна

Національний університет

"Одеська юридична академія"

к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права та

права соціального забезпечення

### **Особисті немайнові трудові права домашніх працівників**

Для забезпечення гідної праці для домашніх працівників потрібним є імплементація міжнародних правових норм у національне законодавство та юридичну практику.

Міжнародна організація праці вже давно обговорювала необхідність особливої уваги до домашніх працівників. З 1936 року на сесіях Міжнародної конференції праці регулярно закликалося до встановлення стандартів для цієї категорії атипових працівників. Відповідно до доповіді Міжнародної організації праці IV(1) «Гідна праця для домашніх працівників» (2009 рік), від 4% до 10% зайнятої робочої сили в країнах, що розвиваються виконують домашню працю [1, с. 6 ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 99 th Session, 2010, Report IV(1), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 130 p.]. У промислово розвинених країнах цей показник становить від 1% до 2,5% від загальної чисельності зайнятих.

За оцінками МОП, які були складені на підставі національних оглядів і (або) результатів переписів населення в 117 країнах, чисельність домашніх працівників в світі складає як мінімум 53 мільйони. Однак, на думку експертів, цей показник може становити 100 млн осіб, з урахуванням того, що мова в багатьох випадках йде про приховану або нереєстровану зайнятості. Близько 83 відсотків домашніх працівників становлять жінки та дівчата, серед яких багато працівників-мігрантів [2, с. 38 Basic labour rights for domestic workers // World of Work. – 2011. – No. 72. – P. 38 – 40.].

Проблема реалізації особистих немайнових трудових прав домашніх працівників є актуальною, водночас вона ще не була предметом спеціального

дослідження в науці трудового права. Метою даної статті є надання загальної характеристики та аналіз прийнятих МОП Конвенції № 189 про домашніх працівників (2011 р.), а також відповідної рекомендації № 201.

Одним з найбільш вражаючих змін, що торкнулися працю домашніх працівників в останні 30 років, є зростання масштабів використання праці мігрантів. У ряді регіонів, у тому числі в Європі й у країнах Персидської затоки і Близького Сходу, більшість домашніх працівників в даний час складають жінки-мігранти. Інше явище, це збільшення частки домашніх працівників, які працюють більш ніж у одного роботодавця, або працюють в одного роботодавця, але не проживають в його будинку.

Ринок праці зазнає змін у країнах світу. Було висловлено припущення, що збільшення домашньої роботи в промислово розвинених країнах пов'язано з розширенням нерівності в доходах [3, с. 484. Milkman R., Reese E., Roth B. The macro-sociology of paid domestic labour// *Work and Occupations*. – Vol. 25. – N. 4. –1998. – P. 483-510.].

Попит на домашню працю стимулюється розширенням масштабів зайнятості жінок без відповідних програмних заходів щодо сприяння поєднанню роботи і сімейного життя і з урахуванням тенденції до переходу в більшому числі випадків до домашнього догляду за старіючим населенням [4, с. 299. The Impact of Industrialization on Paid Domestic Work: The Case of France François-Xavier Devetter and Sandrine Rousseau// *European Journal of Industrial Relations*. – Vol. 15. – N. 4. – 2009. – P. 297-316.].

З різних причин, офіційною соціальної статистики як правило, неповністю враховує кількість домашніх працівників. Випадку з Індією, особливо вражає, враховуючи масштаби різниця: оцінки числа домашніх працівників в цій країні складає від 2,5 до 90 мільйонів [5, с. 29. Recognition for India's invisible workers// *World of Work*. – 2011. – N 72. – P. 29-30.].

Домашні працівники відносяться до числа найбільш уразливих категорій працівників. Праця домашніх працівників утворює одну з найбільших, але все ж найменш видимих, як зазначалося вище, сфер

обслуговування в світі. Ця невидимість домашньої роботи ускладнює її правове регулювання.

Домашні працівники, як правило, стикаються із безліччю проблем: надмірною тривалістю робочого часу; значним навантаженням; низькими зарплатами; виключенням зі схем охорони здоров'я та грошової допомоги, а також захисту від звільнення у разі вагітності та пологів; відсутністю контролю з боку органів влади, відповідальних за інспекцію праці за забезпечення дотримання законів; слабкою позицією на колективних переговорах; високим рівнем контролю з боку роботодавця. Домашні працівники, які живуть у роботодавця, наражаються на додаткові проблеми: ізоляцію, труднощі організації, регламентований спосіб життя, погані житлові умови, недостатнє харчування, відсутність таємниці приватного життя. Ще однією досить поширеною небезпекою для домашніх працівників, є насильство на роботі – фізичне або психологічне.

Більше 56 відсотків домашніх працівників закон не встановлює обмежень щодо тривалості робочого тижня. Близько 45 відсотків усіх домашніх працівників, не мають права, принаймні на один вихідний день на тиждень. Близько 36 відсотків жінок, домашні працівники не мають права на відпустку по вагітності та пологах. 41 відсотків домашніх працівників у світі знаходяться в Азії, еквівалентної до 21,5 млн. чоловік у віці 15 або вище.

Лише кілька конвенцій МОП містять статті, що прямо включають або виключають домашніх працівників зі сфери своєї дії, але жодна конвенція до прийняття 16 червня 2011 року міжнародних норм, покликаних поліпшити умови праці домашніх працівників, конкретно не стосувалася праці домашніх працівників. Як правило, норми МОП, які стосуються інших категорій працівників, поширювалися і на домашніх працівників. Це стосується, зокрема, їх прав на рівні можливості та рівне ставлення, на організацію та ведення колективних переговорів, на медичне страхування.

Необхідним є забезпечення правильного балансу між захистом прав домашніх працівників і ступенем конфіденційності, пов'язаної з питанням

недоторканності приватного життя людей, що використовують працю домашніх працівників [6, с. 7. Див. ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 100th Session, 2011, Report IV (2A), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva.– 70 p.].

Ще в 1965 році МОП прийняла резолюцію, що закликає прийняти нормативні заходи щодо поліпшення становища домашніх працівників.

Перше докладне обговорення з питання гідної праці для домашніх працівників з метою розробки нових актів про гідну працю для домашніх працівників відбулося на 99-й сесії (2010 р.) Міжнародної конференції праці. Після проведення цього обговорення та відповідно до статті 39 Регламенту Конференції, Міжнародне бюро праці підготувало і направило Доповідь IV (1) [7. Див. ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 100th Session, 2011, Report IV(1), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 20 p.], у змісті якої запропоновані конвенція і рекомендація.<sup>2</sup> Згідно з пунктом 6 статті 39 Регламенту Конференції, урядам було запропоновано направити, після проведення консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, свої пропоновані поправки або зауваження з тим, щоб вони надійшли в МБТ не пізніше 18 листопада 2010 року. Урядам було також запропоновано проінформувати МБТ в ті ж терміни, чи вважають вони запропоновані тексти задовільною основою для обговорення Конференцією на своїй 100-й сесії (червень 2011 р.), і повідомити, з якими організаціями вони консулювалися. Слід зазначити, що такі консультації також необхідно було проводити відповідно до підпункту а) пункту 1 статті 5 Конвенції 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (144) для країн, які ратифікували цю Конвенцію. Результати цих консультацій були відображені у відповідях урядів.

Міжнародне бюро праці отримало відповіді від тристоронніх учасників з 93 держав-членів, урядів 81 держави-члена (в тому числі і України) [8. Див. ILO: Report of the Committee on Domestic Workers, in Provisional Record No. 12, 99th Session. – International Labour Conference, Geneva. – 2010. –20 p.].

Делегати 100-й щорічної сесії Міжнародної конференції праці - представники урядів, працівників та роботодавців - прийняли 16 червня 2011 року ряд міжнародних норм, покликаних поліпшити умови праці десятків мільйонів домашніх працівників в усьому світі. Це Конвенція МОП № 189 про домашніх працівників [9. Domestic Workers Convention № 189, 2011// [Електронний ресурс]/ Сайт ILOLEX: database of international labour standards. Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>], а також відповідна рекомендація № 201 [10. Domestic Workers Recommendation № 201, 2011// [Електронний ресурс]/ Сайт ILOLEX: database of international labour standards. Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>].

Прийняті норми МОП встановлюють, що домашні працівники в усьому світі, що забезпечують догляд за членами сімей і виконують іншу роботу по дому, повинні користуватися тими ж основними правами, що й інші категорії працівників. Йдеться, зокрема, йде про однакову з іншими працівниками тривалості робочого часу, про щотижневий безперервний відпочинок не менше 24 годин, про ліміт оплати праці в натуральній формі, про чітке інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободи об'єднання та право на колективні переговори.

Нормотворчість в цілях сприяння гідній праці домашніх працівників втілює в собі всі чотири основні принципи програми гідної праці МОП. Це - сприяння зайнятості, умови праці та соціальний захист, основоположні принципи і права у сфері праці, трипартизм та соціальний діалог.

Домашня праця – одна з найважливіших форм зайнятості жінок, яка дозволяє працівникам із сімейними обов'язками брати активну участь на ринку праці.

Нездатність регулювати зайнятість домашніх працівників обмежує їх самостійність, гідність і захищеність. Регулювання умов праці домашніх працівників та забезпечення їх соціального захисту – це визнання не тільки

економічного значення роботи по догляду за будинком, але і гідності, яка властива тим, хто піклується про інших.

Прийняття даних міжнародно-правових актів націлено на викорінення примусової праці, якої піддаються працівники-мігранти.

Ці акти підтверджують право домашніх працівників, як і всіх працівників без винятку, на дієве визнання їх свободи об'єднання і проведення колективних переговорів.

Контрольні органи МОП підкреслюють вразливість домашніх працівників, закликаючи до поширення на них заходів охорони праці.

Домашні працівники уразливі до різних форм дискримінації, зокрема, щодо їх умов праці. Основоположні принципи недопущення дискримінації і забезпечення рівності можливостей, закріплені в Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці і занять (111) та Конвенції 1951 року про рівну винагороду (100), застосовуються і до домашніх працівників. Закони або заходи, спрямовані на сприяння рівності можливостей і поведження в галузі зайнятості та професійних занять, які виключають зі сфери свого застосування домашніх працівників, суперечать положенням цих конвенцій

Домашня праця по суті пов'язана з дискримінацією за ознакою етнічного походження, раси, кольору шкіри або каст. Уявні відмінності в цінності і гідності людини, які з беззмістовних відмінностей у зовнішньому вигляді або походження, створюють основи для безжалісної експлуатації.

Рекомендацією № 201 про домашніх працівників зазначається, що держави-члени, відповідно до міжнародних трудових нормами, приймаючи заходи з викорінення дискримінації в галузі праці та занять, крім іншого, повинні: а) забезпечувати, щоб при проведенні пов'язаних з роботою медичних аналізів дотримувався принцип конфіденційності особистих даних і недоторканності приватного життя домашніх працівників; б) не допускати ніяких проявів дискримінації щодо таких аналізів; в) забезпечувати, щоб від домашніх працівників в жодному разі не потрібно здавати аналізи на ВІЛ або на вагітність або розкривати свій статус ВІЛ-інфікованих або свою вагітність.

Незважаючи на зростаюче соціальне і економічне значення, домашня робота традиційно була і залишається однією з найбільш низькооплачуваних, незахищених форм зайнятості.

Для трудових правовідносин з домашніми працівниками характерною є нерівність при визначенні розмірів заробітної плати між чоловіками і жінками. Ставки заробітної плати в професіях, де переважають жінки, таких як домашня робота, повинні бути не нижче розміру ставок для тих професій, де переважають чоловіки, за працю рівної цінності.

Заборона на використання примусової чи обов'язкової праці – це незмінна норма сучасного міжнародного права з прав людини. Положення Конвенцій 29 і 105, які покликані забезпечити свободу всіх людей від примусового праці в законодавстві і на практиці, застосовуються до всіх працівників, у тому числі до домашніх працівників.

Серйозний «дефіцит» гідної праці, з яким стикаються домашні працівники, проявляється в обмеженому доступі до форм та видів соціального захисту, які могли б забезпечити їм безпечну і здорову вагітність і пологи, заміщення доходу, коли вони у відпустці по вагітності та пологах і право на повернення на свої робочі місця. У деяких країнах закон дозволяє звільнення домашньої прислуги, у разі вагітності. Хоча у багатьох країнах ця практика є незаконною, але неофіційні дані свідчать про те, що вагітність як підстава звільнення все ще має місце і є більш частішими серед домашніх працівників, ніж серед інших категорій працівників.

Домашні працівники повинні укласти письмовий трудовий договір на мові, яку вони можуть зрозуміти та працювати у одного або кількох роботодавців повний робочий день або неповний робочий день.

Домашня праця є особливо небезпечною для дітей, оскільки характер цієї праці, як правило, вимагає роботи протягом тривалого часу, в тому числі і в нічний час. Часто виявляється, що діти, які є домашніми працівниками, виконують великий обсяг роботи і мають справу з небезпечними і токсичними речовинами. Внаслідок своєї фізичної та соціальної ізоляції діти,

які виконують домашню працю і проживають за місцем роботи, піддаються особливо великому ризику образливого і принижуючого гідність відношення [11, с. 55. Human Rights Watch: Swept under the rug: Abuses against Domestic// Workers Around the World. – Vol. 18. – N. 7(C) . – 2006. – 93 p.].

Рекомендацією № 201 про домашніх працівників також передбачається, що держави-члени повинні в процесі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників і, якщо такі існують, з організаціями, що представляють інтереси домашніх працівників, і з організаціями, що представляють інтереси роботодавців домашніх працівників, розробляти і проводити політику і програми, орієнтовані на те, щоб а) стимулювати процес безперервного розвитку компетенцій і навичок домашніх працівників, включаючи, у відповідних випадках, навчання грамоті, з тим щоб забезпечити їх професійне зростання і розширити їх можливості в галузі працевлаштування ( п. 25.1.a).

Домашню працю слід відрізнити від телероботи. По суті кажучи, основним критерієм для визначення домашньої роботи є той факт, що вона виконується в «домашньому господарстві». Стаття 1 Конвенції визначає термін «домашня праця» як роботу, яка виконується в домашньому господарстві або для домашнього господарства або домашніх господарств, а термін «домашній працівник" означає будь-яку особу, що займається домашньою працею в рамках трудових правовідносин.

Однією з основних тенденцій розвитку трудових прав в теперішньому столітті є посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що зумовило появу і поширення отримали атипичні форми зайнятості, які характеризуються відсутністю або видозміною одного або більше класичних ознак традиційних трудових відносин. Наслідком цього стало поширення нетипових трудових договорів [12, с. 716. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с. ].

Головна суть телероботи полягає в тому, що працівники можуть виконувати свої трудові обов'язки на відстані від офісу, у зручний для них час, використовуючи при цьому передові комп'ютерні та телекомунікаційні технології, а потім здійснювати електронну передачу результатів своєї роботи в офіс. Телеробота представляє собою черговий крок, що вживаються організаціями для досягнення гнучкості, необхідної для того, щоб відповідати правилам управління людськими ресурсами. Коли роботодавці реорганізують свій бізнес, прагнучи до підвищення продуктивності і зниження витрат, вони також намагаються вирішити питання, що постають перед сучасним працівником і пов'язані з виконанням трудових та сімейних обов'язків, просуванням по службі, численними стресами. В останнє десятиліття відбувається стрімкий розвиток телекомунікацій, що несе численні наслідки. Це дало роботодавцям можливість наймати працівників, трудящих за межами офісу, в оточенні, яке більшою мірою сприяє виконанню завдань, що вимагають безперервної і тривалої концентрації.

В 1972 году американский исследователь Джек Ниллес предложил термин «телеработа», после чего началось развитие виртуальных фирм как нестандартной формы организации бизнеса. Среди тех, кто активно применяет подобную практику сегодня: American Express, Adobe, Airbus Industries, Siemens, Microsoft, Google, Corel, IBM, DELL, eBay, Hewlett-Packard и сотни других известных и менее известных компаний [13, с. 39. Сардарян А. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях?// Управление персоналом. - 2010. - N 3 (229). - С. 38-41.].

Отже, на ювілейній 100 - й сесії Міжнародної конференції праці були прийняті масштабні міжнародні норми, покликані поліпшити умови праці десятків мільйонів домашніх працівників в усьому світі - Конвенція 2011 про домашніх працівників (№ 189) і відповідне Рекомендація (№ 201), які вимагають поширення рівного захисту свого трудового законодавства на домашніх працівників, включаючи домашніх працівників-мігрантів, і припинення будь-якої дискримінаційної відмови в здійсненні прав, що

стосуються робочого часу, вихідних днів, відпустки, медичного обслуговування, відпустки по вагітності та пологах, захисту від незаконного звільнення.

Необхідною є правова регламентація особливостей регулювання праці домашніх працівників в проекті Трудового кодексу України з метою забезпечення дотримання, сприяння та реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці: свободи об'єднання і дієвого визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; дієвої заборони дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці і занять.

Необхідною в проекті Трудового кодексу України врегулювати особливості праці домашніх працівників з метою забезпечення дотримання, сприяння та реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці: свободи об'єднання і дієвого визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; дієвої заборони дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці і занять.

#### *ЛІТЕРАТУРА:*

1. ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 99 th Session, 2010, Report IV(1), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 130 p.
2. Basic labour rights for domestic workers // World of Work. – 2011. – No. 72. – P. 38 – 40.
3. Milkman R., Reese E., Roth B. The macro-sociology of paid domestic labour// Work and Occupations. – Vol. 25. – N. 4. –1998. – P. 483-510.
4. The Impact of Industrialization on Paid Domestic Work: The Case of France François-Xavier Devetter and Sandrine Rousseau// European Journal of Industrial Relations. – Vol. 15. – N. 4. – 2009. – P. 297-316.
5. Recognition for India's invisible workers// World of Work. – 2011. – N 72. – P. 29-30.

6. Див. ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 100th Session, 2011, Report IV (2A), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva.– 70 p.

7. Див. ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 100th Session, 2011, Report IV(1), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 20 p.

8. Див. ILO: Report of the Committee on Domestic Workers, in Provisional Record No. 12, 99th Session. – International Labour Conference, Geneva. – 2010. –20 p.

9. Domestic Workers Convention № 189, 2011// [Електронний ресурс]/ Сайт ILOLEX: database of international labour standards. Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

10. Domestic Workers Recommendation № 201, 2011// [Електронний ресурс]/ Сайт ILOLEX: database of international labour standards. Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

11. Human Rights Watch: Swept under the rug: Abuses against Domestic// Workers Around the World. – Vol. 18. – N. 7(C) . – 2006. – 93 p.

12. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

13. Сардарян А. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях?// Управление персоналом. - 2010. - N 3 (229). - С. 38-41.

### **Анотація**

**Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права домашніх працівників. – Стаття.**

У статті підкреслюється вразливість домашніх працівників, яка обмежує їх самостійність, гідність і захищеність. Особливе значення набуває забезпечення гідної праці для домашніх працівників після прийнятих МОП Конвенції № 189 про домашніх працівників, а також відповідної рекомендації № 201, які встановлюють, що домашні працівники в усьому світі, що забезпечують догляд за членами сімей і виконують іншу роботу по дому, повинні користуватися тими ж основними правами, що й інші категорії працівників.

Ключові слова: гідна праця, особисті немайнові трудові права, домашні працівники, охорона праці, заборона дискримінації у сфері праці.

## **Аннотация**

**Лагутина И. В. Личные неимущественные трудовые права домашних работников. - Статья.**

В статье подчеркивается уязвимость домашних работников, которая ограничивает их самостоятельность, достоинство и защищенность. Особое значение приобретает обеспечение достойного труда для домашних работников после принятых МОТ Конвенции № 189 о домашних работниках, а также соответствующей рекомендации № 201, которые устанавливают, что домашние работники во всем мире, которые обеспечивают уход за членами семей и выполняют другую работу по дому, должны пользоваться теми же основными правами, что и другие категории работников.

Ключевые слова: достойный труд, личные неимущественные трудовые права, домашние работники, охрана труда, запрет дискриминации в сфере труда.

## **Summary**

**Lagutina I. V. Personal non-property labour rights of domestic workers. - Article.**

The article highlights the vulnerability of domestic workers, which limits their independence, dignity and security. Of particular importance is ensuring decent work for domestic workers after adopted the ILO Convention № 189 on domestic workers, along with recommendations № 201, which establish that domestic workers worldwide, providing care for family members and perform other housework, should enjoy the same fundamental rights as other categories of workers.

Key words: decent work, personal non-property labor rights, domestic workers, occupational safety and health, prohibition of discrimination in the workplace.