

УДК 349.2

*І. Лагутіна*, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## Особисті немайнові трудові права домашніх працівників

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

Міжнародна організація праці вже давно обговорювала необхідність приділення особливої уваги домашнім працівникам. З 1936 р. на сесіях Міжнародної конференції праці регулярно закликали до встановлення стандартів для цієї категорії атипових працівників. Відповідно до доповіді Міжнародної організації праці (МОП) IV(1) «Гідна праця для домашніх працівників» (2009 р.), від 4 % до 10 % зайнятої робочої сили у країнах, що розвиваються, виконують домашню працю<sup>1</sup>. У промислово розвинених країнах цей показник становить від 1 % до 2,5 % від загальної кількості зайнятих.

За оцінками МОП, які були складені на підставі національних оглядів і (або) результатів переписів населення в 117 країнах, чисельність домашніх працівників у 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 незареєстровану зайнятість. Майже 83 % домашніх працівників становлять жінки та дівчата, серед яких багато працівників-мігрантів<sup>2</sup>.

Проблема реалізації особистих немайнових трудових прав домашніх працівників є актуальною, водночас вона ще не була предметом спеціального дослідження в науці трудового права.

Метою цієї статті є аналіз положень Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників (2011 р.), Рекомендації № 201, у яких закріплені особисті немайнові трудові права домашніх працівників.

<sup>1</sup> ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 99<sup>th</sup> Session, 2010, Report IV(1), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 130 p.

<sup>2</sup> Basic labour rights for domestic workers // World of Work. – 2011. – №. 72. – P. 38–40.

Одними з найбільш вражаючих змін, що стосуються праці домашніх працівників 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 у цей час становлять жінки-мігранти. Інше явище — це зростання частки домашніх працівників, які працюють більш як у одного роботодавця, або працюють у одного роботодавця, але не проживають у його будинку.

Ринок праці зазнає змін у різних країнах світу. Висловлюються припущення, що збільшення домашньої праці у промислово розвинених країнах пов'язане з розширенням нерівності в доходах<sup>1</sup>.

Попит на домашню працю стимулюється розширенням масштабів зайнятості жінок без відповідних програмних заходів щодо сприяння поєднанню роботи і сімейного життя та з урахуванням тенденції до переходу у більшості випадків до домашнього догляду за старіючим населенням<sup>2</sup>.

Із різних причин, офіційна соціальна статистика, як правило, неповністю враховує кількість домашніх працівників. У випадку з Індією особливо вражає, враховуючи масштаби, різниця: оцінка кількості домашніх працівників у цій країні становить від 2,5 до 90 мільйонів<sup>3</sup>.

Домашні працівники належать до числа найбільш уразливих категорій працівників. Робота домашніх працівників є однією з найбільших, але все ж найменш видимих, як зазначалося вище, сфер обслуговування в світі. Така невидимість домашньої праці 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 та за забезпечення дотримання законів; слабкою позицією на колективних переговорах; високим рівнем контролю з боку роботодавця. Домашні працівники, які живуть у роботодавця, стикаються з додатковими проблемами: ізоляцією, регламентованим образом життя, поганими житловими умовами, недостатнім харчуванням, відсутністю

<sup>1</sup> Див.: Milkman R. The macro-sociology of paid domestic labour / R. Milkman, E. Roth B. Reese // *Work and Occupations*. – Vol. 25, № 4. – 1998. – P. 483–510.

<sup>2</sup> 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, № 4. – 2009. – P. 297–316.

<sup>3</sup> Recognition for India's invisible workers // *World of Work*. – 2011. – № 72. – P. 29–30.

таємниці приватного життя. Ще однією вельми поширеною небезпекою для домашніх працівників є насильство на роботі — фізичне або/та психологічне.

Для майже 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 — домашніх працівників не мають права на відпустку по вагітності та пологах. 41 відсоток домашніх працівників у світі знаходяться в Азії, що дорівнює 21,5 млн чоловік віком 15 років і старше.

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 р. міжнародних актів, покликаних поліпшити умови праці домашніх працівників, конкретно не стосувалася праці домашніх працівників. Як правило, акти 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<sup>1</sup>.

Ще в 1965 р. МОП прийняла резолюцію, яка закликала прийняти міжнародно-правові акти щодо поліпшення становища домашніх працівників.

Перше докладне обговорення з питання гідної праці для домашніх працівників з метою розробки нових актів про гідну працю цієї категорії працівників відбулося на 99-й сесії Міжнародної конференції праці у 2010 р. Після проведення цього обговорення та відповідно до статті 39 Регламенту Конференції, Міжнародне бюро праці (МБП) підготувало і направило Доповідь IV (1)<sup>2</sup>, у змісті якої були запропоновані конвенція і рекомендація. Згідно з пунктом 6 статті 39 Регламенту Конференції, урядам було запропоновано направити, після проведення

<sup>1</sup> ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 100<sup>th</sup> Session, 2011, Report IV (2A), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 70 p.

<sup>2</sup> ILO: Decent work for domestic workers, International Labour Conference (ILC), 100<sup>th</sup> Session, 2011, Report IV(1), Fourth item on the agenda. – International Labour Office, Geneva. – 20 p.

консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, свої пропоновані поправки або зауваження з тим, щоб вони надійшли в МБП не пізніше 18 листопада 2010 р. Урядам було також запропоновано проінформувати МБП у 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 консультувалися. Результати цих консультацій були відображені у відповідях урядів.

Міжнародне бюро праці отримало відповіді від тристоронніх учасників із 93 держав-членів, урядів 81 держави-члена (у тому числі й від України)<sup>1</sup>.

Делегати 100-ї щорічної сесії Міжнародної конференції праці — представники урядів, працівників та роботодавців — прийняли 16 червня 2011 р. ряд міжнародних норм, покликаних поліпшити умови праці десятків мільйонів домашніх працівників у всьому світі. Це Конвенція МОП № 189 про домашніх працівників<sup>2</sup>, а також відповідна Рекомендація № 201<sup>3</sup>.

Прийняті акти 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, про однакову з іншими працівниками тривалість 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 свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема особистих немайнових трудових прав.

Нормотворчість із метою сприяння гідній праці домашніх працівників втілює в собі чотири основних принципи програми гідної праці МОП — це сприяння зайнятості; умови праці та соціальний захист; основоположні принципи і права у сфері праці; трипартизм та соціальний діалог.

<sup>1</sup> ILO: Report of the Committee on Domestic Workers, in Provisional Record No. 12, 99<sup>th</sup> Session. – International Labour Conference, Geneva. – 2010. – 20 p.

<sup>2</sup> Domestic Workers Convention № 189, 201 [Electronic resource] // Website ILOLEX: database of international labour standards. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>

<sup>3</sup> Domestic Workers Recommendation № 201, 2011 [Electronic resource] // Website ILOLEX: database of international labour standards. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Домашня праця — одна із 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, а й гідності, яка властива тим, хто піклується про інших.

Прийняття цих міжнародно-правових актів спрямоване на використання примусової праці, до якої залучаються 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 умов їх праці. Основоположні принципи недопущення дискримінації і забезпечення рівності можливостей закріплені в Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці і занять (111) та Конвенції 1951 р. про рівну винагороду (100), застосовуються і до домашніх працівників. Закони або заходи, спрямовані на сприяння рівності можливостей і поводження в галузі зайнятості та професійних занять, які виключають зі сфери свого застосування домашніх працівників, суперечать положенням цих конвенцій.

Домашня праця найбільше пов'язана з дискримінацією за ознакою етнічного походження, раси, кольору шкіри або касті, що створює підстави для їх безжалісної експлуатації.

У Рекомендації № 201 про домашніх працівників зазначається, що держави-члени, відповідно до міжнародних трудових норм, уживаючи заходів щодо викорінення дискримінації в галузі праці та занять, крім іншого, повинні: а) забезпечувати, щоб при проведенні пов'язаних із роботою медичних аналізів дотримувався принцип конфіденційності особистих даних і недоторканності приватного життя домашніх працівників; б) не допускати жодних проявів дискримінації щодо проведення медичних процедур; в) забезпечувати, щоб домашніх працівників у жодному разі не примушували здавати аналізи на ВІЛ або на вагітність чи розкривати свій статус ВІЛ-інфікованих або свою вагітність.

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

Для трудових правовідносин із домашніми працівниками характерна нерівність при визначенні розмірів заробітної плати між чоловіками і жінками, що є одним із проявів гендерної дискримінації. Ставки заробітної плати в професіях, де переважну більшість становлять жінки, таких як домашня праця, мають бути не нижчими за розмір ставок для тих професій, де переважають чоловіки, за працю рівноцінну.

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 примусової праці в законодавстві і на практиці, застосовуються до всіх працівників, зокрема до домашніх.

Серйозний «дефіцит» гідної праці, з яким стикаються домашні працівники, виявляється в обмеженому доступі до форм та видів соціального захисту, які могли б забезпечити їм безпечну і здорову вагітність та пологи, заміщення доходу, коли вони перебувають у відпустці по вагітності та пологах і право на повернення на свої робочі місця. У деяких країнах закон дозволяє звільнення домашніх працівників 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 набагато частішим явищем серед домашніх працівників, ніж серед інших категорій працівників.

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. Унаслідок своєї фізичної та соціальної ізоляції діти, які виконують домашню працю і проживають поза місцем роботи, піддаються особливо великому ризику образливого і такого, що принижує гідність, ставлення<sup>1</sup>.

Рекомендацією № 201 про домашніх працівників також передбачається, що держави-члени повинні у процесі консультацій із 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 стимулювати процес безперервного розвитку компетенції і навичок домашніх працівників, включаючи, у відповідних

<sup>1</sup> Human Rights Watch: Swept under the rug: Abuses against Domestic // Workers Around the World. – Vol. 18, № 7(C). – 2006. – 93 p.

випадках, навчання грамоті, з тим щоб забезпечити їх професійне зростання і розширити їх можливості при працевлаштуванні (п. 25.1.а).

Домашню працю слід відрізнити від телероботи. По суті кажучи, основним критерієм для визначення домашньої праці є той факт, що вона виконується в «домашньому господарстві». Стаття 1 Конвенції визначає термін «домашня праця» як працю, яка виконується в домашньому господарстві або для домашнього господарства чи 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 у наш час є посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що зумовило появу і поширення атипічних форм зайнятості, які характеризуються відсутністю або видозміною одного чи більше класичних ознак традиційних трудових відносин. Наслідком цього є поширення нетипових трудових договорів<sup>1</sup>.

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 електронною поштою переслати результати своєї роботи до офісу. Телеробота є черговим кроком, до якого вдаються організації 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. Останнім десятиліттям відбувається стрімкий розвиток телекомунікацій. Це дає роботодавцям можливість наймати працівників, які працюють за межами офісу, в оточенні, яке більшою мірою сприяє виконанню завдань, що потребують безперервної й тривалої концентрації.

У 1972 р. американський дослідник Джек Ніллес запропонував термін «телеробота», після чого почався розвиток віртуальних фірм як нестандартної форми організації бізнесу. Серед тих, хто активно застосовує подібну практику сьогодні: American Express, Adobe, Airbus

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

Industries, Siemens, Microsoft, Google, Corel, IBM, DELL, eBay, Hewlett-Packard і сотні інших відомих та менш відомих компаній<sup>1</sup>.

Отже, на ювілейній 100-й сесії Міжнародної конференції праці були прийняті масштабні міжнародно-правові акти, покликані поліпшити умови праці десятків мільйонів домашніх працівників в усьому світі — Конвенція (2011) про домашніх працівників (№ 189) і відповідна Рекомендація (№ 201), які вимагають поширення рівного захисту трудового законодавства на домашніх працівників, включаючи домашніх працівників-мігрантів, і припинення будь-якої дискримінаційної відмови у здійсненні прав, що стосуються робочого часу, надання вихідних днів, відпусток, медичного обслуговування, відпустки по вагітності та пологах, захисту від незаконного звільнення, реалізацією права на безпечні та здорові умови праці.

Таким чином, необхідною є правова регламентація особливостей регулювання праці домашніх працівників із забезпеченням особистих немайнових трудових прав домашніх працівників у проекті Трудового кодексу України.

#### **Лагутина И. Личные неимущественные трудовые права домашних работников**

В статье подчеркивается уязвимость домашних работников, которая ограничивает их самостоятельность, достоинство и защищенность. Особое значение имеет 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.

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

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.

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

<sup>1</sup> Сардарян А. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях? / А. Сардарян // Управление персоналом. – 2010. – № 3 (229). – С. 38–41.