



Міжнародне
бюро
праці

Женева

Глобальна програма МОП «Гідна праця для домашніх працівників мігрантів»

Конвенція № 189 Гідна праця для домашніх працівників

Домашня праця – це праця. Домашні працівники, так само як інші працівники, мають право на гідну працю.

16 червня 2011 року Міжнародна конференція праці Міжнародної організації праці прийняла Конвенцію, що стосується гідної праці для домашніх працівників, яку також називають Конвенцією про домашніх працівників, 2011 р. (№ 189).

Конвенція № 189 у питаннях та відповідях

Що таке Конвенція МОП?

Угода, прийнята на Міжнародній конференції праці, до роботи якої залучені делегати від урядів, організацій працівників та роботодавців зі 183 держав-членів МОП.

Про що йдеться у Конвенції № 189?

Конвенція № 189 пропонує спеціальний захист для домашніх працівників. Вона встановлює базові права та принципи, та вимагає від держав-членів вжити необхідних заходів для забезпечення гідної праці для домашніх працівників.

Що означає ратифікувати Конвенцію?

Коли країна ратифікує Конвенцію, її уряд офіційно бере на себе зобов'язання виконувати всі обов'язки, передбачені у Конвенції, та періодично звітувати перед МОП про заходи, які було вжито у зв'язку з цим реалізацією положень Конвенції.

Рекомендація № 201 – як вона пов'язана з Конвенцією?

Рекомендація № 201 щодо домашніх працівників, яка також була прийнята Міжнародною конференцією праці у 2011 році, доповнює Конвенцію № 189. На відміну від Конвенції, Рекомендація № 201 не підлягає ратифікації. Рекомендація надає практичні кроки, які стосуються можливих законодавчих та інших заходів для реалізації прав та принципів, закріплених у Конвенції.

Як виконується Конвенція?

Конвенція може виконуватися шляхом розширення або адаптації наявних законів та нормативних актів, іншими засобами, або шляхом розробки нових спеціальних заходів стосовно захисту домашніх працівників. Деякі заходи, що є необхідними для цілей цієї Конвенції, можуть бути втілені поступово.

Сфера застосування Конвенції № 189

Що таке домашня праця?

Конвенція № 189 визначає домашню працю як «роботу, виконувану в домашньому господарстві або для домашнього господарства або домашніх господарств». Така праця може включати такі завдання, як прибирання будинку, приготування їжі, прання та прасування одягу, догляд за дітьми, людьми похилого віку або за хворими членами родини, садівництво, охорона будинку, водіння для родини та навіть догляд за домашніми тваринами.

Хто такий домашній працівник?

Згідно з Конвенцією, домашній працівник означає «будь-яку особу, що займається домашньою працею в рамках трудових правовідносин».

Домашній працівник може працювати повний або неповний робочий день; може бути найнятим як одним домогосподарством, так і декількома роботодавцями; може проживати у домогосподарстві свого роботодавця (працівник, який проживає у домогосподарстві), або може жити в своєму власному місці проживання (за межами домогосподарства). Домашній (-я) працівник (-ця) може працювати в країні, в якій він/вона не є громадянином.

Конвенція № 189 захищає всі категорії домашніх працівників, хоча країни можуть прийняти рішення про виключення деяких категорій працівників за певних та дуже жорстких умов.

Хто може бути роботодавцем домашнього працівника?

Роботодавцем домашнього працівника може бути член домогосподарства, для якого виконується робота, або агентство чи підприємство, яке наймає домашнього працівника для потреб домогосподарств.

Чи будуть проводити консультації із організаціями роботодавців та працівників при реалізації Конвенції?

Положення цієї Конвенції повинні виконуватися за проведення консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників (Стаття 18).

На додаток, Конвенція вимагає від урядів проведення консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників та, існують за наявності, з організаціями, що представляють інтереси домашніх працівників, і з організаціями, що представляють інтереси роботодавців домашніх працівників з чотирьох особливих питань: (I) визначення категорій працівників, які будуть виключені зі сфери застосування Конвенції; (II) заходи з охорони праці та здоров'я; (III) заходи щодо соціального забезпечення; і (IV) заходи щодо захисту домашніх працівників від недобросовісної практики приватних агентств зайнятості (Статті 2,13,15).

Що може зробити домашній працівник, щоб скористатися захистом за Конвенцією № 189?

Конвенція № 189 затверджує основні права домашніх працівників та встановлює мінімальні трудові стандарти для домашніх працівників.

Домашні працівники можуть:

- організувати та мобілізувати підтримку для ратифікації та реалізації Конвенції їхніми урядами;

- використовувати положення Конвенції та Рекомендації, щоб вплинути на зміни у законодавстві та покращити свої умови праці та побутові умови незалежно від того, ратифікована Конвенція № 189 країною, де вони працюють, чи ні.

Які мінімальні стандарти встановлюються Конвенцією № 189 для домашніх працівників?

Основні права домашніх працівників

- Забезпечення сприяння і захисту прав людини всіх домашніх працівників (Преамбула; Стаття 3).
- Дотримання і захист основних принципів і прав у сфері праці: (а) свободи об'єднання і дієвого визнання права на ведення колективних переговорів; (б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; (в) заборони дитячої праці; (г) недопущення дискримінації в галузі праці та занять (Статті 3, 4, 11).
- Дієвий захист від усіх форм зловживань, домагань і насильства (Стаття 5).
- Справедливі умови зайнятості та гідні побутові умови (Стаття 6).

Інформація про умови праці та зайнятості

- Домашні працівники повинні бути проінформовані про свої умови праці та зайнятості зрозумілим чином, бажано за допомогою письмових договорів (Стаття 7).

Робочий час

- Заходи для забезпечення рівного ставлення до домашніх працівників як до звичайних працівників відносно нормальної тривалості робочого часу, компенсацій за понаднормову роботу, періодів щоденного і щотижневого відпочинку і оплачуваних щорічних відпусток (Стаття 10).
- Тривалість щотижневого відпочинку становить не менше 24 послідовних годин (Стаття 10).
- Регулювання періоду простою (періоду часу, в який домашні працівники не можуть розпоряджатися своїм часом на свій розсуд і залишаються в розпорядженні домашнього господарства на випадок, якщо в них може виникнути потреба) (Стаття 10).

Винагорода

- Мінімальна заробітна плата, якщо положення про мінімальну заробітну плату існує для інших працівників (Стаття 11).
- Виплата заробітної плати повинна здійснюватись готівкою, безпосередньо працівнику, регулярно щонайменше раз на місяць. Оплата банківським чеком або банківським переказом – у випадку якщо це дозволено законодавством або колективними угодами, або за згодою працівника (Стаття 12).
- Виплата винагороди у натуральному вираженні дозволяється за 3 умов: лише певна частина загальної винагороди; грошова вартість є справедливою та обґрунтованою; ті предмети або послуги, що надаються як плата не в натуральній формі, призначені для особистого використання і в особистих інтересах працівника. Це означає, що уніформа або захисні засоби не можуть розцінюватись як виплати у натуральному вираженні, а лише як знаряддя праці, які роботодавець повинен надати працівникам безкоштовно для виконання ними їхніх обов'язків (Стаття 12).
- Комісійні збори, що стягуються приватними агентствами зайнятості, не повинні вираховуватись з винагороди (Стаття 15).

Охорона праці та здоров'я

- Право на безпечні та здорові умови праці (Стаття 13).
- Заходи щодо забезпечення охорони праці та здоров'я домашніх працівників (Стаття 13).

Соціальне забезпечення

- Система соціального забезпечення, в тому числі охорона материнства (Стаття 14).

- Умови, що є не менш сприятливими ніж ті, в яких знаходяться інші працівники (Стаття 14).

Стандарти, що стосуються домашніх працівників-дітей

- Вимога встановити мінімальний вік для можливості розпочати роботу в якості домашнього працівника (Стаття 4).

- Домашні працівники віком 15 - 18 років – їхня робота не повинна позбавляти їх можливості отримання обов'язкової освіти та перешкоджати їхній подальшій освіті або проходженню професійної підготовки (Стаття 4).

Стандарти, щодо працівників, які проживають в домогосподарствах

- Гідні побутові умови з дотриманням недоторканності приватного життя працівників (Стаття 6).

- Можливість безперешкодно домовлятися зі своїми роботодавцями або потенційними роботодавцями про можливість проживання або не проживання в їхніх домогосподарствах (Стаття 9).

- Відсутність зобов'язань залишатися в домогосподарстві або з членами домогосподарства в періоди свого відпочинку або відпусток (Стаття 9).

- Право зберігати у себе свої проїзні документи і посвідчення особи (Стаття 9).

- Регулювання періодів простою (Стаття 10).

Стандарти, що стосуються домашніх працівників-мігрантів

- Письмовий трудовий договір, дійсний у країні працевлаштування, або пропозиція про роботу в письмовій формі, до від'їзду у країну працевлаштування (Стаття 8).

- Чіткі умови, що дають право домашнім

працівникам на репатріацію по завершенні їхньої роботи (Стаття 8).

- Захист домашніх працівників від недобросовісної практики приватних агентств зайнятості (Стаття 15).

- Співробітництво між країнами походження та призначення працівників мігрантів в цілях забезпечення дієвого застосування положень цієї Конвенції до домашніх працівників-мігрантів (Стаття 8).

Приватні агентства зайнятості

Заходи, які необхідно застосувати (Стаття 15):

- регулювання діяльності приватних агентств зайнятості.

- запровадження адекватного механізму для розгляду скарг від домашніх працівників.

- забезпечення адекватного захисту домашніх працівників та запобігання зловживанням, у відповідних випадках - у співпраці з іншими державами-членами.

- розгляд можливості укладення двосторонніх, регіональних або багатосторонніх угод з метою запобігання випадкам зловживань і шахрайської практики.

Врегулювання конфліктів, скарги, забезпечення дотримання норм

- Ефективний доступ до суду, трибуналів або інших механізмів врегулювання конфліктів, включаючи доступні механізми розгляду скарг (Стаття 17).

- Застосування заходів для забезпечення відповідності національному законодавству для захисту домашніх працівників, включаючи заходи з інспекції праці. Стосовно цих заходів Конвенція визнає необхідність узгодити право домашніх працівників на захист із правом членів домогосподарств на недоторканність приватного життя (Стаття 17).

За додатковою інформацією звертайтеся, будь-ласка, до нас або до найближчого бюро МОП у вашій країні або регіоні.

Повний текст Конвенції № 189 доступний за посиланням: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

Повний текст Рекомендації № 201 доступний за посиланням: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Цей буклет розроблено на основі брошури Програми Зайнятості та умов праці (TRAVAIL) Сектор соціального забезпечення. Міжнародне бюро праці. Route des Morillons 4 CH-1211 Geneva 22, Switzerland, www.ilo.org

Офіс національного координатора МОП в Україні.
Вул. Еспланадна, 8/10, офіс 1908, Київ, 01001, Україна

Тел.: +38 044 289 85 28, 044 284 38 87
Факс: +38 044 289 41 41

