

Руководство к действию

МКП Международная конфедерация профсоюзов
Ноябрь 2010



Достойный труд, достойная жизнь для
домашних работников

Благодарности

Это Руководство к действию было опубликовано благодаря финансовой поддержке Фонда им. Ф. Эберта. Мы особенно благодарны г-же Жо Моррис, исследователю трудового движения и методическому консультанту, внесшей значительный вклад в эту публикацию. Настоящее руководство основано на многих замечательных публикациях и веб-ресурсах о домашней работе. Мы также благодарны всем организациям, исследования и отчеты которых были очень полезны. В особенности нас воодушевили личные рассказы и свидетельства женщин и мужчин, работающих с профсоюзами и организациями домашних работников для защиты трудовых прав и человеческого достоинства по всему миру. Мы сердечно благодарим их всех за самоотверженность, а также за ответы на опрос МКП.



Дорогие друзья,
Я с радостью представляю вам это Руководство МКП *«Достойный труд, достойная работа для домашних работников»*.

Домашние работники – это практически всегда женщины, зачастую мигранты и дети. Несмотря на тот факт, что это одна из самых старых и наиболее важных профессий для миллионов женщин по всему миру, работа по дому зачастую обесценена и во многих странах находится за рамками трудового законодательства.

Слишком часто у домработников нет никакой гарантии минимальной зарплаты или социальной защиты, а их права на создание и вступление в профсоюз и проведение коллективных переговоров нарушаются. В итоге многие из них перегружены работой, их труд оплачивается по низкой ставке, а случаи дурного обращения и насилия, особенно для работников, живущих у хозяев, или мигрантов, не поддаются исчислению.

Тем не менее, для функционирования экономики за пределами домашнего хозяйства в современном обществе работа по дому очень важна. Нынешние темпы роста и благосостояния не были бы таковыми без вклада домашних работников. Особенно за последние два десятилетия повсеместно вырос спрос на домашнюю работу. Широкое включение женщин в трудовые ресурсы, старение общества, интенсификация труда, отсутствие и неадекватность государственной политики для помощи в сочетании семейной жизни и работы явно подкрепляют эту тенденцию.

В прошлом МОТ несколько раз предпринимала попытки по улучшению условий домашних работников. В первый раз – в 1948 году, когда была принята резолюция об условиях их занятости. Затем в 1965 году появилась еще одна резолюция, призывающая к созданию нормативных актов в этой области, она была принята, но не применялась. В 1970 году было опубликовано первое исследование о статусе домашних работников по всему миру. Но лишь в этом, 2010, году, были начаты переговоры о международном стандарте достойного труда для домашних работников.

В июне следующего года переговоры должны завершиться, и должна быть принята Конвенция МОТ, сопровождаемая Рекомендацией. Это станет историческим моментом, важным шагом по пути к социальной справедливости для этой зачастую «забытой» категории работников. Тяжелая работа по принятию, ратификации и применению мощного международного инструмента для домработников представляет уникальную возможность изменить жизни миллионов этих женщин, особенно нуждающихся в поддержке.

Цель этого Руководства к действию МКП - предоставить полезную информацию о том, как профсоюзы могут работать совместно с домработниками и для них на пути к Международной конференции труда 2011 года и после нее. Я особенно благодарна Международному Союзу работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF), который помог собрать эту информацию воедино. Их опыт в организации домашних работников был и продолжает оставаться очень важным для международного профсоюзного движения.

Это Руководство предлагает предпринять действия по восстановлению прав домработников и их достоинства. Я знаю, что вы услышите этот призыв. Пришло время для достойного труда и достойной работы для домашних работников!

Шэрон Барроу
Генеральный секретарь МКП

Содержание

Введение	5
Зачем нужно новое Руководство МКП о домашних работниках? Для кого это руководство? Как использовать это руководство?	
Вступление	9
В этой секции дается справка о домашней работе в XXI веке и проблемы, с которыми сталкиваются работники, многие из которых это мигранты, работающие на неформальной и незащищенной работе. Рост домашней работы * Кто является домашними работниками? * Почему женщины работают в качестве домработниц? * С какими проблемами сталкиваются домашние работники? * Особые проблемы, с которыми сталкиваются домработники-мигранты * Проблемы, с которыми сталкиваются дети-домашние работники * Когда домашняя работа становится современной формой рабства?	
Завоевание прав для домашних работников	17
В этой секции рассматривается, как профсоюзы могут разработать кампанию по завоевыванию новых прав для домработников и построению профсоюзных организаций. Профсоюзы помогают установить национальное законодательство и минимальные стандарты * Использование силы профсоюза в переговорах и органайзинге	
Принимаем меры	25
В этой секции предлагаются шаги в разработке кампании по борьбе за новые права для домработников. Далее рассматривается, как построение коалиций между профсоюзами и организациями гражданского общества помогает в достижении общих целей. Построение коалиций * Проведение кампаний для изменения политики и практики * Планирование профсоюзных кампаний - обзор вопросов шаг за шагом	
Органайзинг домработников	33
В этой секции намечаются шаги, которые могут быть предприняты для начала работы над трудной задачей органайзинга домашних работников Выяснение условий работы и жизни домработников * Планирование кампании по органайзингу * Помощь в органайзинге	
Услуги профсоюзов для домашних работников	39
В этой секции даются некоторые предложения о способах, которыми профсоюзы и национальные профцентры могут предложить услуги для поддержки домашних работников. Юридическая помощь * Гарантии достойных условий труда для домашних работников * Консультации * Обучение	
Теперь дело за вами!	42
Профсоюз требует	
Ссылки и источники	45

Введение

Зачем нужно новое Руководство МКП о домашних работниках?

В июне 2011 года назначено принятие Международной организацией труда (МОТ) международного стандарта для улучшения прав домашних работников и наделения их статусом работника в соответствии с трудовым законодательством. Новая конвенция МОТ станет кульминацией многих лет проведения кампаний организациями домработников и профсоюзами. Хотя МКП и Глобальные профсоюзы стремятся к принятию сильной Конвенции, дополненной Рекомендацией, организации работодателей и некоторые правительства предпочли бы принятие одной только Рекомендации.

Конвенция МОТ – это ключевое средство, которое может обеспечить защиту домработников в национальных законодательствах – а нашей работой является оказание давления на правительства, организации работодателей и профсоюзы, чтобы они выразили поддержку сильной и эффективной Конвенции МОТ в июне 2011 года.

Профсоюзы проводят кампании по принятию сильной Конвенции МОТ в 2011 году Объедините голоса, чтобы донести до правительств и организаций работодателей, что профсоюзы

требуют сильной Конвенции МОТ о достойном труде для домработников в июне 2011 года. Вот как это можно сделать:

- Создавайте коалиции между профсоюзами и организациями домашних работников, НГО, религиозными группами и другими сторонниками в вашей стране;
- Предоставляйте профсоюзам возможность встреч и проведения кампаний о домработниках;
- Пишите, встречайтесь и лоббируйте правительственных чиновников, членов парламента и организаций работодателя СЕЙЧАС – объясняйте им, почему они должны поддержать сильную Конвенцию;
- Работайте со своим профсоюзом, чтобы сделать эффективной кампанию для домработников;
- Проводите профсоюзные заседания и конференции для пропагандирования важности Конвенции МОТ для вашей страны;
- Создайте волну общественной поддержки Конвенции задолго до того, как делегация вашей страны отправится на Конференцию МОТ в конце мая 2011 года;
- Собирайте исследования конкретных ситуаций и факты – создавайте истории о домашних работниках для газет, радио и ТВ. Удостоверьтесь, что у домашних работников есть право высказать свое мнение – собирайте интервью или организуйте, чтобы у них взяли интервью средства массовой информации, анонимно, если это необходимо;
- Просвещайте членов профсоюзов, у которых работают домработники, об оплате и условиях труда, которые у них должны быть.

Принятие новой Конвенции МОТ о домашних работниках должно означать признание домашней работы в качестве «работы» по всему миру. Она станет также международным инструментом, на котором может быть основана ревизия национального законодательства и практик, чтобы гарантировать уважение прав домашних работников.

Лучшим способом достижения сильных и эффективных стандартов МОТ станет организация совместных кампаний профсоюзами стран глобального Юга и Севера и органайзинг домашних работников в этих странах. Это уникальная возможность привлечь членов среди незащищенных и неформальных трудящихся, которыми в основном являются женщины.

МКП приняла на себя долгосрочные обязательства по достижению достойного труда для домработников, утвердив на 2-м Всемирном съезде *«Программу действий по гендерному равенству»*, которая призывает профсоюзы продолжать вовлекать в свои ряды трудящихся женщин, в особенности домработниц. Резолюция Съезда призывает членские организации присоединяться к кампании по принятию, ратификации и применению Конвенции МОТ о достойном труде для домработников,

дополненной Рекомендацией. Настоящее руководство поможет членским организациям осуществить эту Программу действий Съезда МКП.

Резолюция МКП о гендерном равенстве - 2-й Всемирный конгресс, Ванкувер, 2010

Съезд поручил МКП и региональным организациям и структурам, работающим совместно с партнерами в Глобальных профсоюзах и членских организациях:

- интенсифицировать кампанию «Достойный труд, достойная жизнь для женщин», нацеленную на достижение социальной справедливости и гендерного равенства на рабочих местах и в профсоюзах, продолжать вовлечение трудящихся женщин, особенно в особых экспортных зонах и в неформальной экономике, а также домашних работников, трудящихся мигрантов, сельских работников, молодых трудящихся и другие уязвимые категории...
- тесно заниматься деятельностью по принятию Конвенции МОТ для домашних работников, дополненной Рекомендацией, ее последующей ратификацией и полным применением...
- ... создавать коалиции с гражданским обществом от лица женщин-профсоюзных активистов и с женскими организациями для достижения общих целей.



Халима Якоб, Заместитель генерального секретаря NTUC Сингапур и представитель трудящихся – Международная конференция труда 2010-2011

Профсоюзы должны мобилизоваться сейчас для завоевания прав и юридического признания домработников. Ознакомьтесь с Главой 7, где освещены требования профсоюзов в отношении юридической защиты домработников, их основные права на вступление и создание профсоюзов, достойную оплату и условия труда!

Для кого это руководство?

Настоящее руководство может быть использовано:

- Профсоюзами и активистами – мужчинами и женщинами, которые хотят обеспечить права и справедливость миллионам эксплуатируемых домработников по всему миру;
- Профсоюзным организаторам, которые хотят сделать свой профсоюз сильнее, вовлекая незащищенных работников в члены профсоюза;
- Профсоюзным чиновникам, женским и молодежным профсоюзным комитетам, специалистам профсоюзного обучения;

- Организациям домашних работников, работающим с профсоюзами своих стран. Кампания о правах домработников дает профсоюзам и организациям неформальных работников уникальную возможность строить партнерство и создавать новую солидарность;
- Религиозным группам и организациям, НГО, группам социальной поддержки и другим группам, проводящим кампании за права домработников.

Как использовать это руководство?

Данное руководство дает основную информацию о домашней работе и предлагает инструменты, практические примеры и советы для отстаивания прав домашних работников и организации их в профсоюзы. Это руководство не охватывает всех аспектов домашней работы, но разработано, чтобы составить впечатление о важности этого вопроса. Оно должно помочь вам в проведении кампаний и органайзинга в вашей стране в преддверии Международной конференции труда. Как только новые международные стандарты будут приняты, оно может помочь вам удостовериться в том, что новые права успешно применяются в вашей стране. В разное время вы можете использовать разные секции руководства.

Сила органайзинга: «Одну тростинку легко переломить. Но если много тростинок связать вместе, их нельзя будет сломать. Как эти тростинки, жалобы отдельных женщин не будут рассматриваться. Но если пойти вместе и подать жалобу, вы получите результат».

SEWA – Ассоциация самостоятельно занятых женщин, Индия

Вступление

В этой секции дается справка о домашней работе в XXI веке и проблемы, с которыми сталкиваются работники, многие из которых это мигранты, работающие на неформальной и незащищенной работе.

Рост домашней работы

По данным МОТ в сфере домашних услуг работает 100 миллионов человек. Хотя домашние работники существуют столетиями, но повсеместный спрос на работу по дому сильно возрос лишь несколько десятилетий назад. Недавнее широкое включение женщин в трудовые ресурсы, старение общества, интенсификация труда и проблемы в балансе между семейной жизнью и работой подкрепляют эту тенденцию. Работающие женщины и их семьи все больше полагаются на домашних работников. МОТ принимает во внимание, что домработники составляют очень большую долю трудовых ресурсов в развивающихся странах, и что их число в промышленно-развитых странах непрерывно растет.

Домашняя работа: растущая доля на трудовом рынке

Домашняя работа особенно важна в развивающихся странах, где часто от 4 до 10% от общей занятости составляет работу по дому. В некоторых развитых странах в этом секторе заняты более 2% от трудоспособного населения, например 4,4% на Кипре, 2,3% во Франции или 3,7% в Испании. В некоторых странах Глобального Юга доля трудоспособного населения в этом секторе может быть значительно выше. В ЮАР около 9,4% всего трудоспособного населения – это домашние работники. По оценкам НГО в Индии до 20% от трудовых ресурсов страны заняты на работе по дому. В Кувейте 21,9% от общей занятости – в частных домохозяйствах.

(Источник: LABORSTA, 2005, 2007, 2008 и Devos, 2010).

Домашние работники играют жизненно важную роль в благосостоянии и экономической структуре общества. Мы живем в эпоху, когда женщины, составляющие почти половину трудоспособного населения по всему миру, все чаще платят за работу по дому, которую раньше они делали бесплатно. И тем не менее, домработники, нередко мигранты, чаще сталкиваются с постоянным пренебрежением и серьезными оскорблениями, чем любая другая категория работников.

Кто является домашними работниками?

Женщины и девочки составляют подавляющее большинство среди домашних работников по всему миру, хотя в некоторых странах значительное число домработников – это мужчины и мальчики. По оценкам МОТ в сфере домашних услуг работает больше девушек в возрасте до 16 лет, чем в любой другой категории детского труда.

Многие домработники – это мигранты, приехавшие из других стран. Некоторые переехали внутри своей страны, часто из сельской местности в города, чтобы устроиться на работу. Многие работают в рамках своей общины. Но для всех них домашняя работа – это одна из немногих доступных возможностей для содержания себя и своих семей.

Почему женщины работают в качестве домработниц?

Для женщин, берущихся за домашнюю работу, существует ряд причин как в их странах, так и за границей. Основной причиной является бедность в сельских районах, возросшая во многих странах в результате либерализации рынка, программ структурных реформ, разорения сельскохозяйственного сектора и экономических кризисов. Отсутствие возможностей достойной работы толкает многих женщин и девочек в сферу домашней работы.



История Сану Данувар, непальской домашней работницы



Сану Данувар – президент Непальского независимого профсоюза домашних работников (NIDWU). В возрасте всего 24 лет у нее уже было 17 лет опыта в качестве домработницы. «Я начала работать домашней прислугой в возрасте семи лет в районе Джхапа, чтобы заменить мою мать, когда ей пришлось вернуться в нашу деревню, чтобы ухаживать за моими пятью братьями и сестрами после смерти моего отца. Я не получала зарплаты. Я работала, чтобы вернуть деньги, которые хозяин дал в займы для похорон отца. Для моего возраста это была очень тяжелая работа: я должна была готовить, стирать, собирать дрова и т.д. Вдобавок ко всему мой хозяин часто меня бил. В итоге я убежала и вернулась домой.

Вскоре после того, как я вернулась, моя мать узнала о женщине из нашей деревне, которая вышла за муж за мужчину из Катманду и искала прислугу. Она послала меня к этой женщине, у которой я начала работать в возрасте девяти лет. Сейчас я все еще работаю у нее. В течение первых нескольких месяцев я спала в прихожей, а затем мне позволили жить в комнате с дочкой хозяйки. Я делала всю домашнюю работу и никогда не получала денег. Перед моим отъездом не было заключено никакого договора об оплате моего труда. Иногда, когда я ехала к своим родным, хозяин платил за автобус. За все то время, что я у них работаю, я получала деньги четыре или пять раз, от 1 000 до 5 000 рупий (от 14 до 70 долларов) на покупку сандалий или других вещей. Иногда мне отдают вещи, принадлежавшие дочке моей хозяйке, моей ровесницы. Она говорит, что так как они меня кормят и я у них живу, у меня нет права на что-либо еще. После того, как я проработала в Катманду два года, я встретилась с членами негосударственной организации CWISH. Я сказала, что хотела бы пойти в школу, и они убедили мою хозяйку пустить меня на неформальные подготовительные курсы. Через девять месяцев я смогла поступить в четвертый класс начальной школы. CWISH дали мне школьные материалы. Я вставала в 5 утра, работала один час, а затем шла в школу до 10.30, затем работала на хозяев до 10 или 11 вечера. Так я смогла доучиться до окончания средней школы».

(Профсоюзный взгляд МКП на Непал)

Большинство домашних работников происходят из бедных семей и в общем имеют низкий уровень образования и мало деловых навыков помимо своих умений в ведении хозяйства и обслуживании других людей. Однако все чаще мы видим, что домашние работники с хорошим образованием (например медсестры) уезжают из своей страны, чтобы за границей устроиться на работу гораздо ниже своей квалификации, но более высоко оплачиваемую, чем та, которую они могли найти в своей стране. В особенности женщины из Восточной Европы зачастую рассматривают домашнюю работу в качестве трамплина для получения лучшей работы в другой стране.

С какими проблемами сталкиваются домашние работники?

В работе по дому есть три основных вопроса:

- «невидимость» работы – работников не признают и не уважают;
- недостаток применения законов;
- органайзинг домашних работников.

Повсеместно работа по дому обесценена, непризнанна и фактически невидима. Она слабо регулируется законами, а многие домашние работники перегружены работой, оплачиваются по низкой ставке и незащищены. Домашняя работа обычно включает в себя неоплачиваемый в других ситуациях труд, традиционно осуществляемый в семьях женщинами. Это объясняет в значительной степени неформальный и нелегальный статус многих домашних работников.

В большинстве стран трудовые отношения в сфере работы по дому не рассматриваются отдельно, что делает домашних работников уязвимых в отношении неравного, нечестного и зачастую дурного обращения. Случаи дурного обращения и насилия, особенно для работников, живущих у хозяев, или мигрантов, не поддаются исчислению. В слишком многих случаях работу по дому осуществляют дети.

Домработники также нуждаются в защите закона, как и любые другие наемные работники. Их условия найма, условия труда, вознаграждение и продолжительность рабочего времени должны регулироваться. Основной задачей для профсоюзов является обеспечение доступа этих работников к схемам социальной защиты. Более того, необходимо регулирование отношений при проживании работника у хозяев, учитывая уровень дурного обращения, которое им достается. Другие проблемы – найти способы обеспечения охраны труда и здоровья, а также отпуска по беременности и уходу за ребенком и охраны материнства.

Домработники также нуждаются в защите закона, как и любые другие наемные работники. Они должны пользоваться своими основными правами на создание и вступление в профсоюз и коллективные переговоры. Это позволит им пользоваться национальным законодательством о минимальной оплате труда и социальной защите, включая доступ к здравоохранению и предоставлению пособий по материнству, болезни и пенсии.

Особые проблемы, с которыми сталкиваются домработники-мигранты

Домработники-мигранты подвергаются повышенному риску эксплуатации.

Сообщалось о нескольких случаях того, что мигранты становились жертвами мошеннических предложений работы агентствами по трудоустройству. Несмотря на договор об определенных условиях труда до отъезда, по прибытию в страну их принуждали работать в другой сфере, за мизерную зарплату и в худших условиях. Некоторые люди попали в кабалу из-за стоимости транспортных расходов и затрат на подбор кадров, понесенных из-за устройства на работу за границей.

В некоторых странах право домашних работников на труд привязано к конкретному работодателю. На практике это означает, что работник вряд ли сможет избежать ситуации подобной рабству из-за боязни быть депортированным.

Языковой барьер и изоляция от общества еще больше усложняют для домашних работников-мигрантов обращение за помощью в случаях злоупотреблений.

Примерные оценки числа домработников-мигрантов

Женщины составляют почти половину от примерно 200 миллионов трудовых мигрантов по всему миру, и важной частью являются женщины и девочки – домработницы.

- Азия является важным источником домработников-международных мигрантов как в самой Азии, так и за ее пределами.
- В арабских странах работают миллионы домработников-мигрантов. Например, в Саудовской Аравии занято около 1,5 миллиона домашних работников-мигрантов, в основном из Индонезии, Филиппин и Шри-Ланки.
- В Латинской Америке домашние работники составляют до 60 процентов внутренних и международных мигрантов. Женщины-мигрантки из Мексики и других частей Латинской Америки составляют большинство среди домработниц в США.
- Во Франции более 50 процентов женщин-мигрантов заняты на работе по дому.
- В Италии около 600 000 человек зарегистрированы в качестве домработников, большинство из них не являются гражданами ЕС. Также множество работников незадокументированы, у них нет разрешения на работу, и в сумме они составляют 1,2 миллиона человек, предоставляющих услуги по дому частным лицам.

(Источник: WIEGO)

В странах Ближнего Востока механизмы подачи жалоб зачастую недоступны для домашних работников, запертых в частных домах, не говорящими на местном языке или опасаящихся депортации. Кафала, или система поручительства, привязывает трудового мигранта к его или ее конкретному работодателю, что означает, что работник попадает в категорию незадокументированных мигрантов, если хозяин прекращает трудовой договор, или если работник уходит от хозяина (даже если на то есть достаточные основания, такие как невыплата зарплаты или злоупотребления). Более того, если о случаях дурного отношения сообщается властям, то судебные разбирательства часто растягиваются на годы. А все это время потерпевшие должны ждать в переполненных приютах, не в праве работать. Учитывая долгое ожидание, нелегальный статус работника и неуверенность в вердикте, большинство работников забирает свои жалобы или даже не начинает подачу исков. Часто дело заканчивается тем, что домработники, выдвигающие обвинения против своих хозяев, оказываются вынуждены защищать самих себя против встречных обвинений в воровстве, черной магии или прелюбодеянии.



Дурное обращение с трудящимися мигрантами в Саудовской Аравии

В августе 2009 года правительство Филиппин организовало репатриацию из Саудовской Аравии 44 филиппинских женщин, живших в приюте в течение нескольких месяцев. Они были частью группы из 127 филиппинских женщин, в основном домработниц, сбежавших со своей работы и жаловавшихся на дурное обращение, высокую продолжительность рабочего дня, недостаточное питание и невыплату зарплат.

(Источник: Human Rights Watch)

Проблемы, с которыми сталкиваются дети-домашние работники

Дети-домашняя прислуга, которых нередко их родные отправляют в более богатые семьи, чрезвычайно уязвимы в отношении принудительного труда и дурного обращения. Из-за малого возраста, изоляции и отделения от своей семьи, их по определению проще принудить и контролировать, и у них гораздо меньше, чем у взрослых, возможностей отказаться выполнять конкретную работу или протестовать против какой-либо ситуации. Они отвечают за множество дел, начиная от уборки, готовки, присмотра за детьми и домашним скотом до сбора дров и так далее; некоторые из этих дел могут быть вредными для очень маленьких, уставших или переутомленных детей. Семьи, в которые их направляют, могут пообещать, что они будут получать школьное образование, пока выполняют работу по дому. Но на практике девочек обычно загружают домашней работой и не дают возможности учиться. Некоторые из них становятся объектом торговли людьми, а другие закабалены и вынуждены работать, чтобы выплатить ссуды, взятые их родителями.

В большинстве стран минимальный возраст для принятия на работу составляет 15 лет. И тем не менее нередко можно встретить детей моложе этого возраста, работающих в качестве прислуги, а некоторые из них начинают работать в возрасте всего лишь шести лет.

«В каждой марокканской семье вы встретите маленькую служанку. Некоторым нет еще и семи лет. Работа по дому может быть очень сложным делом для детей этого возраста. Но этот факт не доходит до сознания марокканских семей и властей. Мы привыкли к этому, это часть нашей культуры, и это самое худшее», заявляет Майда Фахчоуч, учитель, ведущая телевизионной программы для детей и национальный координатор марокканского профсоюзного проекта по борьбе с детским трудом и уход из школы.

(Источник: Профсоюзный взгляд МКП на Марокко)

Хотя обычно считается, что работа по дому полезна для развития девочек, в реальности многие из них страдают от жестокости своих хозяев. Дети-домашняя прислуга часто не получают оплату за свою работу. Помимо того, что они работают по много часов за низкую оплату или вообще бесплатно, многие сталкиваются с физическим и иногда сексуальным насилием, им отказано в праве ходить в школу, ограничен их контакт с семьей и возможности заводить друзей. Они работают зачастую во вредных условиях, включая использование таких химикатов как отбеливатели, горячих и опасных инструментов как утюги, часто без обучения или защитной одежды.

Дети-домашняя прислуга

Большинству детей, работающих в качестве домашней прислуги, от 12 до 17 лет, а некоторым всего лишь пять или шесть лет. По оценкам МОТ, работа по дому – это самый крупный источник занятости для девочек до 16 лет по всему миру: около 90% детей-домашней прислуги – это девочки. Подсчитано также, что Азия является домом для около 60% таких работающих детей: 1,5 миллиона из них в Индонезии, 1 миллион на Филиппинах и 100 000 на Шри-Ланке.

Источник: (МОТ)

Иногда дети-домашняя прислуга, становятся жертвами торговли людьми, что добавляет сложности их ситуации. Зафиксировано растущее число фактов связи между работой детей в качестве домашней прислуги и сексуальной эксплуатации.

Сексуальное насилие над детьми, работающими домашней прислугой

Исследования показывают, что детей, работающих в качестве домашней прислуги, часто ругают, унижают, кричат на них и оскорбляют, им часто дают пощечины, бьют, толкают и порют. Также нередко случается, что девочки подвергаются сексуальному насилию в доме своих хозяев.

(Источник: Anti-Slavery International)

Когда работа по дому становится современной формой рабства?

По данным «Anti-Slavery International» работа по дому особенно подвержена таким видам рабства как принудительный труд, торговля людьми и закабаление из-за своеобразных и характерных обстоятельств работы в рамках частных домов, в купе с недостатком юридической защиты.

Для некоторых домработников обстоятельства и условия их труда эквивалентны принудительному труду: когда хозяин запрещает им покидать дом, удерживает или не выплачивает зарплату, использует жестокость или угрозы применения насилия, изымает их паспорта или удостоверения личности, ограничивает возможность контактировать с семьей или обманывает в отношении их прав, чтобы вынудить работать.

По словам Мулькери Сидель Мустафа (CGTM-Мавритания), президента наблюдательного комитета CGTM по миграции, многие женщины-мигрантки находятся во власти структур, которые присматривают за ними по их прибытии, и которым они должны вернуть значительные суммы денег. «Комитет работает в партнерстве с другими группами гражданского общества, связанными с вопросом торговли людьми и принудительного труда домработниц. Профсоюз проводит широкомасштабную кампанию по повышению информированности с ассоциациями, объединяющими мигрантов из Гвинеи, Сенегала, Мали, Кот-д'Ивуара, Гамбии, Гвинеи-Биссау, Буркина Фасо и Того. Для круглосуточно открытого профсоюзного центра для мигрантов приоритетом является знакомство и поддержание диалога с этими женщинами. Помимо информации и повышения осведомленности, профсоюзный центр также направляет в суды дела о насилии против домработниц или невыплаты зарплат».

Дипломаты нескольких посольств в Лондоне обвинены в использовании прислуги-мигрантов в качестве «современных рабов»

После того как организация трудящихся мигрантов в Великобритании «Kalayaan» сообщила о 22 случаях обвинения в торговле людьми по английскому национальному информационному механизму, газета «London Times» сообщила в феврале 2010 года о том, что дипломаты нескольких посольств в Лондоне использовали прислугу из мигрантов в качестве «современных рабов», лишая их пищи и подвергая систематическому насилию. «Работники заявляют, что их завлекли в Великобританию обещаниями хорошей зарплаты, но их били, подвергали сексуальному насилию и заставляли спать в коридоре. За последние 12 месяцев в правительственную службу по борьбе с торговлей людьми поступила информация о по меньшей мере девяти случаях, включающих дипломатов». Еще о четырех случаях с дипломатами «Kalayaan» сообщила до апреля 2009 года. Правительственные чиновники заключили, что во всех случаях за исключением одного были основания подозревать, что эти работники стали жертвами торговли людьми.



Завоевание прав для домработников

В этой секции рассматривается, как профсоюзы могут разработать кампанию по завоевыванию новых прав для домработников и построению профсоюзных организаций.

Домашние работники хотят пользоваться правом на равное обращение как и любые другие работники, они хотят признания своей компетенции. Домработники, часто «скрытые» в частных домах, нуждаются в защите, уважении и признании своей работы. Существует уникальная возможность для проведения кампаний по применению новых прав для домработников: деятельность по разработке норм МОТ по всему миру создала возможность для идеи достойного труда для домашних работников.

Вместе с международными стандартами домашние работники нуждаются в том, чтобы сильные профсоюзы оказали давление для принятия адекватного национального законодательства и минимальных стандартов, заключили национальные и отраслевые коллективные договоры, и чтобы у профсоюзов была сильная организационная основа.

Защита прислуги-мигрантов в Великобритании

Результатом долгой кампании Профсоюза работников транспорта и разнорабочих Великобритании стало то, что одним из первых изменений, осуществленным вновь избранным лейбористским парламентом в 1997 году, стало внесение поправок в статус домработников-мигрантов, являвшихся фактически рабами, и признание их прав.

Профсоюзы помогают установить национальное законодательство и минимальные стандарты

Национальные профцентры и их членские организации занимают уникальное положение в защите новых законов и концепций. Проводя переговоры по национальному законодательству и минимальным стандартам они могут завоевать новые права для домашних работников.

Достижение социальной защиты в Индии

В 2006 году Национальная комиссия предприятий в неорганизованном секторе (NCEUS) предложила введение мер по защите работников в неформальной экономике через трудовое законодательство и распространение на них мер социальной защиты. В результате в 2008 году индийское правительство приняло закон «О социальном обеспечении неорганизованных работников». Он, наконец, признал работу по дому в качестве вида «неорганизованной занятости» и включил домработников в сферу применения этого закона после того, как организации домработников провели ряд разъяснительных кампаний.

В качестве социальных партнеров и участников трехсторонних переговоров, с участием правительства, работодателей и профсоюзов, организации трудящихся могут выдвигать назревшие вопросы и менять обстановку, в которой трудятся домашние работники.



Инновативные наработки – бельгийская система сервисных чеков

В Бельгии власти и социальные партнеры достигли соглашения о борьбе с незадекларированной работой по дому. Они создали систему чеков, которую бельгийский профсоюз пищевиков и индустрии обслуживания ACV-CSC считает инновационной:

- Домработников нанимают в «сервисную чековую компанию», с которой они заключают официальный письменный трудовой договор. Таким образом, компания выступает в роли работодателя.
- Если кому-либо нужна помощь по дому, он обращается в компанию, чтобы нанять домработника.
- После выполнения работы этот человек оплачивает 1 сервисный чек за час работы. Чеки можно использовать для оплаты уборки, мойки окон, стирки, глажки, приготовления пищи и транспортировки людей с ограниченными возможностями.

Эта система недоступна для фирм, и пользоваться ей могут только отдельные люди или семьи. Основным достоинством этой системы является то, что она разрывает односторонние отношения между работником и хозяином, в которых возможно злоупотребления и эксплуатация. Более того, в этой системе видны как работник, так и наниматель: работники теперь могут быть охвачены и организованы профсоюзами Бельгии, то же самое можно сказать и о сервисных чековых компаниях. Более того, работник получает достойную почасовую зарплату, включая взносы в фонды социального страхования, благодаря которым можно уйти в оплачиваемый отпуск, отпуск по беременности и родам, получить пособия по болезни и т.д.

Эта система создает реальные возможности достойного труда для малоквалифицированных работников, включая лиц других национальностей, легально живущих в Бельгии и имеющих разрешение на работу. Хотя польза от этой системы для домработников и их семей огромна, велика и ее стоимость для государственного бюджета. На практике эта система получает значительные субсидии от федеративного государства Бельгии.

(Источник: Профсоюз пищевиков и индустрии обслуживания ACV-CSC)
Бельгийская система сервисных чековXII



Важные для домработников вопросы включают в себя регулирование охраны труда и здоровья на рабочем месте и социальную защиту. Отпуск и пособия по беременности и уходу за ребенком, а также отпуск по болезни особенно важны для этих, в основном молодых работающих женщин. Как и для любых других работников, ключевыми являются юридические нормы в отношении ежегодного отпуска, часов работы и выходных дней, они могут сильно изменить жизнь домашних работников.

Корейские профсоюзы проводят кампании за социальную защиту

В 2009 году Корейский кооператив менеджеров по дому проводил кампанию за социальную защиту для домашних работников (называемых менеджерами по дому), успешно приняв в свои ряды новых членов и усилив организацию.

Даже если влиятельное профсоюзное движение и организация домработников одерживает значимые победы, впереди остается задача гарантий осуществления закона и уважительного отношения со стороны работодателей. Для этого нужны сильные профсоюзные организации.

ЮАР

После прихода к власти антирасистского правительства в 1994 году, домработники в ЮАР добились новых прав по трудовому законодательству, включая признание профсоюзов. «Но», - говорит Миртл Уитбуи из Южноафриканского профсоюза домашних работников, обслуживания и работников смежных специальностей (SADSAWU), - «мы все еще пытаемся завоевать уважение, требуем признания нашего вклада в экономику».



Использование силы профсоюза в переговорах и организации

Сила домашних работников и их возможность договариваться о достойных условиях труда в конечном итоге зависит от их способности организовываться и участвовать в коллективных действиях. Для преодоления препятствий, включая правовые ограничения и изоляцию в частных домах, домработники по всему миру взяли на себя контроль своей рабочей жизни, организуясь в профсоюзы и вместе с профсоюзами. В принятии новых законов и минимальных уровней оплаты труда особенно успешными стали коалиции профсоюзов и организаций домработников в Латинской Америке

Уругвай: Объединенный профсоюз домработников (SUTD) - PIT CNT

В 2008 году SUTD подписал коллективный договор для домработников. Сначала был принят закон, принявший инициативу о Трехсторонней комиссии по равным возможностям, которая дает домработникам такие же права, как и остальным наемным работникам. Затем в рамках трехстороннего подхода к коллективным переговорам Совет по зарплатам создал Группу домашних услуг, в которой было заключено коллективное соглашение между SUTD и стороной работодателей (Лига домохозяек, покупателей и потребителей Уругвая). В договоре прописана минимальная зарплата и процедура ее регулирования, специальная премия, премия за выслугу лет, компенсация при увольнении, сверхурочная работа, условия труда, форма одежды и рабочие инструменты. Более того, одна из статей обязывает партнеров к совместной работе по искоренению неформальной работы. (Источник: ITUC – TUCA).



В Перу домработники организовались в сильный союз, который смог завоевать новые обширные права. Сейчас они находятся в процессе создания профсоюза домработников и усиления своих лидерских возможностей.

В 2003 году, одновременно с Боливией, правительство Перу приняло новое законодательство о домашних работниках – Закон о работе по дому №27986, который является первым шагом на пути к признанию трудовых прав домработников.

Организация домработников в Перу: история успеха

Марколина де лос Милагрос Инфанте Рамирес, IPROFOTN, описывает, как перуанские домработники изменили законодательство.

Закону «О работе по дому», принятому в 2003 году, предшествовала многолетняя борьба, множество демонстраций, поездки по стране, чтобы добиться понимания домашней работы, получить поддержку и т.д. В то время работодатели увольняли многих женщин, требовавших соблюдения своих прав. Мы работали как сеть организаций домработников в десяти регионах. Мы посещали вечерние школы, в которых могли быть домашние работники. Мы публиковали статьи для информирования общественности. Мы лоббировали Министерство женщин и Министерство социальных дел для получения поддержки; они ответили, что у них на это нет средств, но предоставили нам ресурсы, например, места для проведения наших конференций. В итоге мы получили новый закон и очень горды нашим достижением.

В нем указано, что домработники имеют право на договор со своим работодателем, это не обязательно должен быть письменный договор, он может быть и устным.

Договор должен включать:

- уровень зарплаты; предоставление питания и спальных помещений не считаются частью зарплаты;
- доказательство выплаты зарплаты или проделанной работы, чтобы позже у работника было доказательство своей работы;
- максимальная продолжительность рабочего дня – 8 часов;
- ежедневный выходной продолжительностью в 24 часа по воскресеньям, а также по государственным праздникам; дополнительная оплата в случае сверхурочной работы;
- 15 дней отпуска в год, оплачиваемых по меньшей мере наполовину;
- премия на Рождество и День независимости 28 июля.

Правительство сейчас устанавливает минимальную зарплату, признает право домработников на регистрацию для получения социального обеспечения, участия в пенсионной программе и получения дальнейшего образования. Мы начали работать с агентствами занятости, чтобы они знали об этих правах и уважали их.

Мы только начинаем создавать профсоюз. По вечерам мы идем в дома, где трудятся домработники и приглашаем их к нам, или выходим на улицы рано утром, когда они идут покупать хлеб. Наш профсоюз совсем молодой, он был официально зарегистрирован лишь в октябре 2006 года. В начале в министерстве сказали «Зачем вам нужен профсоюз, если вы не организованы на рабочих местах?», но нам нужно было быть сильными и продолжать оказывать давление.

Источник: ITUC - Spotlight – интервью с Марколиной де лос Милагрос Инфанте Рамирес

Тот факт, что для домработников нет обычного представителя работодателя для коллективных переговоров, часто называется в качестве причины для исключения их как из национального законодательства, так и из профсоюзов. Но второй стороной в переговорах может быть орган местной власти, правительство или правительственное учреждение. Некоторые профсоюзы домработников и национальные центры пошли путем нахождения или создания стороны работодателя для участия в переговорах и успешно заключили коллективные договоры. Во Франции в 1999 году профсоюзы заключили первый коллективный договор с Федерацией индивидуальных работодателей (FEREM), представляющей около двух миллионов работодателей. Он пересматривается каждый год и включает в себя зарплату, время работы, отпуск, обучение и беременность и уход за ребенком, в отношении которых гарантии, распространяющиеся на работников в других частных секторах, были расширены и на домработников, особенно в отношении запрета прекращения трудового договора во время беременности. Этот коллективный договор применяется как к работникам с полной, так и с частичной занятостью.

В Италии заключен всеохватывающий коллективный договор, охватывающий домработников, который профсоюзы и работодатели пересматривают каждые четыре года, а уровень зарплат – каждый год. Этот договор признается Министерством труда.

Совместный трудовой комитет для домработников

В декабре 2004 года Ирландский конгресс профсоюзов запросил Министерство по трудовым вопросам о создании Совместного трудового комитета (СТК) для домработников, который утвердил бы минимальную оплату и условия труда для домашних работников.

Ирландский Акт о трудовых отношениях гарантирует, что Совместные трудовые комитеты могут быть созданы Трудовым судом по заявке Министерства предпринимательства, торговли и занятости.

Создание СТК не требует первичного согласия организации работодателей.

Обычно СТК работают в тех сферах, где не организованы коллективные переговоры.

Основные вопросы, которые должны быть установлены для подобного СТК домработников или «работников частных домов», включают

- Ставка заработной платы
- Расчет рабочего времени (по требованию и с адекватными перерывами)
- Выходные
- Максимальный вычет из зарплаты за жилье и питание
- Минимальные удобства (жилые и спальные помещения)
- Минимальный период уведомления

Конгресс профсоюзов отметил, что особое внимание должно уделяться осуществлению решений, потому что в конкретном случае работы по дому местом работы также является частный дом. Конгресс также призвал Правительство разрешить выдачу разрешений на работу специально для домашних работников. Было также предложено внесение поправок в Закон о разрешениях на работу 2005 года для разрешения:

- отказа в выдаче разрешений на работу там, где предлагаемые зарплаты или условия труда находятся ниже установленных в положениях, регулирующих занятость, и соглашениях о зарегистрированной занятости;
- подготовки и создания (Нормативного) свода правил/Норм поведения.

Такие поправки привнесут существующие нормативные трудовые права в контекст частных домов.
(Источник: ICTU/ETUC)



Так как число домработников-мигрантов растет, становится более важной совместная работа профсоюзов стран, из которых мигранты выезжают, и принимающих стран.

Задача контроля над злоупотреблениями по отношению к трудящимся-мигрантам

По данным «Human Rights Watch» (организации, занимающейся мониторингом нарушений прав человека), домработники из Шри-Ланки сталкиваются с серьезными злоупотреблениями, включая насилие, унижение и эксплуатацию, когда они мигрируют, чтобы работать на Ближнем Востоке. «Власти на Ближнем Востоке подвергают шриланкийских домработников злоупотреблениям, отказываясь гарантировать ежедневный выходной, границы рабочего дня, свободу передвижения и другие права, которые другие работники принимают как само собой разумеющееся. Со своей стороны власти Шри-Ланки принимают деньги, которые эти женщины посылают домой, но делают мало для защиты их от эксплуататорских хозяев или трудовых агентов».

Совместные действия профсоюзов на родине домработников-мигрантов и в принимающей стране могут играть и играют важную роль. Информирование стремящихся иммигрировать работников об их правах в принимающей стране и снабжение их контактной информацией профсоюза зарекомендовало себя как очень эффективная методика. В частности благодаря открытию центров помощи, приютов или информационных бюро в странах назначения удалось предупредить наихудшие формы эксплуатации и злоупотреблений. В некоторых случаях агентства занятости были помещены под более жесткий контроль профсоюзов, заставляющих их изменить свою беспринципную тактику.

Агентства занятости зарабатывают большие деньги на домашних работниках:

По всей Южной Азии агентства занятости поощряют людей уехать работать за границу, обещая им новую жизнь. Некоторые из этих агентств были обвинены во взимании денег с кандидатов на миграцию до отправления их за границу на несуществующие рабочие места. Часто мигранты должны заплатить непомерные взносы в дополнение к транспортным расходам, что приводит к невыплате зарплат или удержаниям из зарплат в течение длительного времени. Глобальные профсоюзы требуют регулирования агентств занятости в соответствии с Конвенцией МОТ №181 о частных агентствах занятости.

Убедитесь, что правительство вашей страны проголосует за Конвенцию о достойном труде для домработников, дополненную Рекомендацией, на следующей Международной конференции труда в июне 2011 года

Принимаем меры

В этой секции предлагаются шаги в разработке кампании по борьбе за новые права для домашних работников. Далее рассматривается то, как построение коалиций между профсоюзами и организациями гражданского общества помогает в достижении общих целей.

МКП в сотрудничестве с IUF и Международной сетью домработников (IDWN) ставят своей приоритетной задачей построение коалиций между профсоюзами и организациями гражданского общества для достижения прогресса в вопросах прав домработников.

Построение коалиций

Организации и ассоциации домработников посвятили годы самоотверженной работы и борьбы, чтобы добиться юридического признания и уважения своей работы. Они проводили кампании в течение многих лет, чтобы положить конец эксплуатации и злоупотреблениям. Перспектива принятия нового стандарта МОТ по домашней работе – это награда за их тяжелый труд, а также профсоюзную поддержку и кампании. Профсоюзам необходимо продолжать работу с НГО домработников для укрепления солидарности капитализации различных сильных сторон каждой из организаций.

На международном уровне глобальный профсоюз IUF был инициатором отношений с Международной сетью домработников (IDWN), сетью организаций домработников и профсоюзов, входящих в национальные профцентры. IDWN оказывает поддержку домработникам, играет важную пропагандистскую роль на региональном и глобальном уровне и внесла значительный вклад в придание большей значимости домашним работникам. Эта сеть оказывает помощь в организации профсоюзов домработников, функционирует в качестве канала для обмена информацией и организует взаимную поддержку и солидарность для достижения общих политических целей на всех уровнях.

Национальные центры и профсоюзы могут многое сделать для создания и поддержки мощных коалиций между профсоюзами, домработниками, религиозными группами и другими организациями. Если профсоюзы и организации будут совместно проводить кампании, шансы на то, что домашние работники получат необходимые им защиту и признание, гораздо выше.

Построение коалиций на Глобальном Юге и Севере

В Латинской Америке, ЮАР и Гонконге существует долгая традиция совместной работы организаций домработников с профсоюзами, которые сами часто становятся членами национальных центров. В Европе связи между организациями и группами домработников-мигрантов с профсоюзами служили средством, позволяющим трудящимся мигрантам добиваться своего в правительствах и институтах, где профсоюзы обладают влиянием. Профсоюзы могут помочь в отстаивании новых национальных прав, обеспечивать финансирование и обучение для групп трудящихся мигрантов и предоставлять переводческие услуги для работников. Практическая поддержка может включать предоставление офисных помещений, средств копирования и печати или компьютерных навыков.

Организация с любовью – уроки кампании за Билль о правах домработников в Нью-Йорке

Домашние работники и Профсоюз домработников сформировали Нью-Йоркскую Коалицию справедливости для домашних работников. Ее кампания за Билль о правах свела вместе организации домработников из семи различных сообществ и языковых групп для максимизации их силы как трудового коллектива. В сентябре 2010 года губернатор штата Нью-Йорк Дэвид Патерсон утвердил «билль о правах» для домашних работников, которые были исключены из национального Закона о справедливых трудовых стандартах, обеспечив 270 000 домработников в Нью-Йорке более широкими правами и защитой, чем где-либо в США. Домработники в Нью-Йорке наконец-то смогут пользоваться правами, которыми другие работники пользовались в течение десятилетий. Нью-Йорк подает пример, а следующей целью американской кампании является Калифорнийский билль о правах домработников (CDWBR).

Источник: Domestic Workers United (DWU)

Проведение кампаний для изменения политики и практики

Профсоюзы обладают многолетним опытом в борьбе за улучшение законов и политики. Но внимание к обеспечению соблюдения законности особенно важно в случае домработников, учитывая незаметность их работы.

Несколько профсоюзов в Европе и на Американском континенте защищают права незадокументированных работников. Работа и эксплуатация тысяч нелегальных мигрантов – это процесс, усиливающийся по всему миру. Незадокументированные работники особенно уязвимы в отношении злоупотреблений, а их основные права часто нарушаются. Нередко они работают в худших условиях, чем местные работники. Профсоюзы должны сыграть решающую роль в обеспечении равного подхода к местным трудящимся и нелегальным мигрантам. На международном уровне Глобальные профсоюзы работают совместно с Платформой международного сотрудничества по незадокументированным мигрантам (PICUM) для разработки политических рекомендаций по этой категории людей.

Резолюция МКП по трудовым мигрантам

...5. Съезд порицает широкое распространение злоупотреблений и эксплуатации трудящихся-мигрантов работодателями, агентами и посредниками и неспособность властей адекватно реагировать для их защиты. Трудящиеся мигранты, особенно незаконные, не только чаще оказываются безработными, чем местные трудящиеся, но зачастую заняты на ненадежных, временных работах, не декларируемых работодателями, с более низкой оплатой труда и меньшей социальной защитой, нередко в сфере неформальной экономики. Подобная эксплуатация ставит под удар существующие права, состояние и условия для всех работников, что приводит к социальному расслоению и разобщению в группах, подчеркивая необходимость равной защиты незаконных работников по трудовому законодательству. Проблемы сложнее в тех секторах, где профсоюзы слабы, например, в сфере домашних услуг, которая зачастую требует особого внимания.

«MigrAr» - это немецкий профсоюзный консультационный центр для мигрантов, не обладающих правом на пребывание в стране. Он поддерживается профсоюзом коммунальных служб Ver.di наряду с другими организациями гражданского общества. Центр предоставляет нелегальным мигрантам юридические консультации, подает иски в суд от лица работников, находящихся в стране после истечения визы, и вовлекает их в профсоюз.



Консультационный центр «MigrAr»: брошюра для незадокументированных мигрантов

«MigrAr» опубликовал брошюру на шести языках, которую широко распространили среди трудящихся мигрантов. В ней говорится:

У вас есть права – даже если вы нелегальный мигрант!

Низкая зарплата или ее вовсе нет? Вы можете подать иск против своего босса!

Несчастный случай на работе или болезнь? У вас есть право на получение медицинской помощи и больничных.

Нет ежегодного отпуска? Обращайтесь в суд за вашими законными правами.

14-часовой рабочий день, а оплата как за 8-часовой? Подайте иск против своего босса за недополученные деньги.

Планирование профсоюзных кампаний - обзор вопросов шаг за шагом

Кампании должны рассматриваться в качестве важного первого шага на пути к вступлению в профсоюз. Опыт показывает, что участвующие в профсоюзных кампаниях домработники часто в итоге выражают желание стать членами профсоюза. Некоторые из них – это будущие активисты и лидеры. Ниже представлены советы к пошаговому руководству по планированию кампании:

Проводите консультации с домработниками и их организациями на ранней стадии. Важно признавать особые знания, которыми обладают организации домработников. Ранние консультации и сотрудничество помогут:

- развить взаимное доверие и понимание;
- гарантировать сильную объединенную кампанию и помочь в практическом построении коалиций;
- обменяться важной информацией о трудностях, с которыми сталкиваются работники;
- идентифицировать ту поддержку, в которой нуждаются домработники, и возможности помощи профсоюзов.

Планируйте совместные действия профсоюзов и домработников

Совместные действия создадут доверие и дружбу и помогут усилить кампанию. Примеры совместных действий могут включать:

- совместное проведение мероприятий о правах трудящихся и профсоюзах;
- проведение сессий по консультациям в сфере соцобеспечения;
- предоставление помощи переводчиков;
- приглашение домработников в качестве выступающих на профсоюзных мероприятиях и митингах;
- организация литературных, песенных и других культурных конкурсов;
- проведение неформальных культурно-просветительских мероприятий для профсоюзов и домработников для знакомства и развития взаимопонимания.



Оказывайте домработникам профсоюзную поддержку

Для проведения успешных кампаний за новые права жизненно важно создать поддержку домработников среди членов профсоюзов, активистов и лидеров. Многие члены профсоюза могут не знать об ужасных условиях труда и оплаты многих домработников. Они могут не понимать, что домработники обычно не включены в защиту национального трудового законодательства. Крайне необходимая поддержка членов профсоюза может быть поощрена через:

- повышение осведомленности на всех уровнях (включая руководящие структуры, комитеты, делегации, региональные органы, органы на рабочих местах и т.д.) через предоставление документально подтвержденной информации;
- пропаганду прав домработников на профсоюзных конференциях и митингах;
- приглашение домработников в качестве выступающих на профсоюзные заседания;
- оказание давления для принятия политических обязательств, выделение ресурсов и совместную работу с организациями домработников;
- предоставление историй и новостей о домработниках для публикации в профсоюзных изданиях и на веб-сайтах;
- завоевание формальной политической поддержки для политических предложений и/или плана проведения кампаний в руководящих органах профсоюза.

Узнайте ситуацию домработников

Для принятия действенных мер организациям сначала нужно узнать, в чем состоит проблема, где работают домработники и чего они хотят.

Это может быть трудно, так как домработники рассредоточены по частным домам. С ними зачастую сложно установить контакт, у них мало времени на встречи с другими работниками, и часто им угрожают или оказывают давление их хозяева.

- Государственная статистика и отчеты могут помочь в установлении числа домработников, но так как многие из них нелегальны, то могут быть необходимы и другие методы;
- члены профсоюзов и организаций домработников могут сыграть роль в создании «карты» количества работников через собственные источники информации;
- информация об оплате и местах работы может быть собрана организациями домработников, НГО или религиозными группами;
- профсоюзы могут предоставить инфраструктуру для проведения эксперимента по созданию «карты», предложить анализ и помочь с организацией логистики и транспорта.

Составьте схему законных прав домработников в вашей стране

Создание списка законных прав домработников в вашей стране поможет идентифицировать приоритеты кампании. Это можно сделать, проведя опрос или серию интервью среди домработников.

Проведите оценку обеспечения соблюдения положений закона и выделите разрывы между законом и практикой.

Для оценки существующих прав для домработников в законодательстве вашей страны могут быть заданы следующие вопросы:

- распространяется ли действие трудового законодательства на домработников?
- имеют ли они право на письменный трудовой договор?
- есть ли у домработников право на создание или вступление в профсоюз?
- предусмотрена ли по закону минимальная зарплата для домработников?
- регулируются ли по закону часы работы?
- есть ли у них право на ежегодный оплачиваемый отпуск, еженедельные выходные и оплату сверхурочных?
- есть ли у них доступ к национальным схемам социальной защиты?
- есть ли у домработников право на защиту и отпуск по беременности?

- распространяется ли на домработников законодательство об охране труда?
- существует ли система действенных мер по прекращению труда детей в качестве домашней прислуги и гарантий того, что дети будут посещать школу?
- есть ли у домработников доступ к процедурам подачи жалоб, трудовым судам и эффективным средствам в случае нарушения их прав?

Этот список поможет вам выбрать приоритеты для своей кампании. Рекомендуется сфокусироваться в первую очередь на тех вопросах, по которым у вас больше всего шансов на победу. Затем вы можете работать дальше, расширяя свой успех через публичность, и начать кампанию по следующей цели.

Исследование профсоюза Нигера привело к теледебатам

Нигер: Нигерская конфедерация труда (CNT) и Движение христианских работников (MTC) провели опрос в Ниамей и Досо для исследования условий работы и жизни домработников. В Ниамей 300 домработников согласились ответить на этот опрос, а в Досо желающих было 100 человек. Большинство из них были женщины (74%), без общего образования (65%). Эти опросы ясно показали, что законодательство должным образом не применяется к домработникам.

- Зарплаты: никто из принявших участие в опросе не получал установленной законом минимальной зарплаты. 8% респондентов, в основном домработники, живущие в домах хозяев, не получали ничего, кроме крова и еды. Хозяева считали это видом натуральной оплаты, хотя по мнению респондентов условия во многих случаях были ниже стандартных.
- Домработники только в виде исключения регистрируются в национальной организации по соцобеспечению, "Caisse Nationale de Securite Sociale" (CNSS). В Досо, находящемся в 138 км от Ниамей, ни один из домработников не был зарегистрирован в CNSS. Опрос также показал, что большинство респондентов не знает, что такое CNSS.

Эти опросы дали так много материала – включая шокирующие свидетельства – что обе организации решили сделать это достоянием общественности. В декабре 2008 года и в мае 2009 представители обеих организаций приняли участие в теледебатах о положении домработников. Они также продолжили предоставлять юридические консультации домработникам и работодателям, например о том, как зарегистрировать работника в CNSS. В случае открытых конфликтов они участвуют в качестве посредника между сторонами.

Прочитировано в «Уважение, права и признание: домашняя работа и деятельность МОТ по разработке норм 2010-2011; Всемирная солидарность и ACV-CSC продовольствие и индустрия обслуживания, май 2010.

Ключевое интервью МКП с Дианой Холланд, председателем Женского комитета МКП и помощника генерального секретаря профсоюза "Unite"



Как ваш профсоюз начал пытаться начать переговоры с домработницами? Это должно быть непросто, так как они работают в частных домах...

На самом деле, они сами пришли ко мне. Они пригласили меня на одно из своих собраний, объяснили свою ситуацию, а затем дали мне микрофон и спросили, что я могу с этим сделать! Мы начали с той организации, которая у них уже была и определили, как она может сотрудничать с профсоюзами. Нам пришлось адаптировать свои профсоюзные методы работы, например, у нас есть группа сборщиков членских взносов, так как многие из этих женщин не могут оформить счет в банке.

Для начала приоритетом было проведение кампаний с этими домработницами-мигрантами по признанию их прав. Когда эта кампания принесла успех, форма поддержки могла быть уже другой.

Сейчас представители профсоюза приходят в общинные центры, где многие домработницы регулярно встречаются и предлагают им консультации.

Наш профсоюз работает в этой сфере совместно с филиппинским профсоюзным движением, и мы хотим завязать подобные контакты с другими странами. В Великобритании мы заключили договор, по которому домработники, приезжающие в страну получают пакет документов, в котором упомянут наш профсоюз и «Kalayaan».

Какие услуги вы им предлагаете практически?

Мы работаем с их организацией «Kalayaan» по предоставлению компьютерных и языковых курсов.

Некоторые домработницы-мигрантки проходили обучение в качестве представителей профсоюза, так что они в свою очередь могут обучать других. Еще мы участвовали в кампаниях против депортации.

Многие домработники-мигранты хотят пользоваться нашим опытом и уверенностью в проведении переговоров с властями. Им также нужна помощь в усилении их голоса. Это очень важно, так как хотя большинство работы, выполняемой женщинами по всему миру, невидимо, особенно верно это в отношении работы по дому. КОНЕЦ ИНТЕРВЬЮ

Организация домработников в ЮАР



В Южноафриканский профсоюз домработников и рабочих смежных специальностей (SADSAWU) в настоящее время входят 25 000 человек, в основном женщин, которые платят 120 рандов (12 евро) в год в качестве профсоюзных взносов. Достичь этого уровня было нелегко, потому что эти женщины боялись вступать в профсоюз. Президент SADSAWU говорит: «Нам приходится тратить массу времени на то, чтобы объяснить им, как для них важно вступить в профсоюз, напоминаем им, например, о нечестных методах работы, наблюдать которые в ЮАР можно каждый день. Работники, никогда не присутствовавшие на профсоюзной встрече не имеют понятия о том, как защитить самих себя, они не знают своих прав, но быстро понимают пользу вступления в профсоюз. Например, в случае увольнения они просто уходят с работы, не понимая, что работодатель должен им денег, и у него нет права на то, чтобы просто выбросить их сегодня или завтра. Это особенно важно с тех пор, как были внесены изменения в законодательство, за которые мы боролись: сейчас у них есть право на то, чтобы жить в помещениях работодателя в течение месяца, пока они не найдут другую работу».

SADSAWU также предлагает обучение для того, чтобы домработники могли защитить себя в спорах по сверхурочной работе, зарплатах и т.д. Предоставляется и обучение по вопросам лидерства и ВИЧ/СПИДа.

Коста Рика: прорыв

«Закон о домработниках стал триумфом, кульминацией трехлетней работы, великой победой.

Домработники теперь имеют законное право на минимальную зарплату, социальное обеспечение, трудовой договор и восьми часовой рабочий день».

Ключевое интервью МКП с Анной Берта Наварро Муноз (CTRН – Коста Рика)

Кения: Вовлечение полиции «Мы объясняем домработникам, что они должны сообщать о любых известных им случаях эксплуатации властям и полиции. Это воодушевит общественный протест, и люди поймут, что существует профсоюз, который заботится о домработницах. У нас есть связи с отделением полиции, которое помогает нам, мы рассказали им о том, что происходит с этими работниками. Когда работодатели осознают, что он или она неправы, они могут попытаться решить дело взяткой, но в данном случае они начинают уважать основные права своей прислуги, хотя бы для того, чтобы избежать проблем в будущем».

Ключевое интервью МКП с Альберт Ньеру (KUDHEIHA - Кения)



Органа́йзинг домашних работников

В этой секции намечаются шаги, которые могут быть предприняты для начала работы над трудной задачей органаизинга домработников

Органайзинг домработников – сложная задача. Он требует хорошо разработанной кампании.

Выяснение условий работы и жизни домработников

Не существует единого, подходящего всем подхода к нуждам домработников, так как в разных странах законы и практика сильно отличаются. Процесс создания «карты», описанный в предыдущей секции, даст представление о тех вопросах, которые необходимо решать. Важно иметь четкое представление об условиях работы, зарплатах, продолжительности рабочего дня и общем обхождении с домработниками. Помочь собрать необходимую информацию может проведение опроса. В этом процессе ключевой является конфиденциальность, а личности домработников в публичных отчетах не должны разглашаться.

«У домработниц другие надежды на профсоюзы по сравнению с другими категориями работников. Этим женщинам нужен сильный профсоюз и чувство того, что они являются частью организации, где бок о бок с ними сотни тысяч других работников. Карточка члена профсоюза - это и удостоверение личности для домработника-мигранта, так как их документы могли быть изъяты работодателем, забравшим их паспорт, или потому что их статус по прибытии в страну не давал им индивидуальных прав в качестве работников».

Диана Холланд, председатель Женского комитета МКП и помощник генерального секретаря профсоюза «Unite», Великобритания

Профсоюзное исследование в Кении показывает жизнь домработников

«Сексуальные домогательства, отсутствие трудового договора, отсутствие свободы ассоциаций, очень низкая зарплата. Многие домработники малообразованны и не знают о своих правах потому, что они еще очень молоды или потому, что работали с детства. KUDHEINA-Кения провел опрос, показавший, что большинство домработников не получают пищу от своих работодателей, что их удостоверения личности конфискованы, что их труд оплачивается очень низко, и что многих из них запирают в доме, когда хозяин уходит, а они рискуют оказаться неспособными выбраться в случае пожара». Альберт Ньюру (Источник: KUDHEINA-Кения)

Проведение опроса домработников: контрольный перечень

Опрос станет основой, на которой в будущем может быть спланирована кампания по вовлечению домработников.

Вопросы к работникам должны быть простыми и понятными. Лучше не задавать слишком много вопросов и сконцентрироваться на самых важных. Домработники должны быть уверены, что информация, которую они предоставят, не будет передана их хозяевам или в органы власти.

- Посоветуйтесь с организациями домработников, если они существуют, до создания своего опроса
- Найдите наилучшее место и время для проведения опроса
- Организуйте личные встречи или групповые обсуждения с домработниками
- Рассматриваемые темы могут включать: существование трудовых отношений, статус мигранта, продолжительность работы у одного и того же работодателя, условия работы, зарплата, выплачиваемые или невыплачиваемые, доступ к социальному обеспечению, пособия в связи с беременностью и родами, данные о рабочем времени, список работ, злоупотребления, проблемы и т.д.
- Составьте профиль домработников (возраст, место рождения, продолжительность рабочего времени, зарплата и т.д.)

Планирование кампании по органайзингу

У профсоюзов есть многолетний опыт в органайзинге работников. Однако в случае домработников могут быть особые аспекты, которые должны быть приняты во внимание. Ниже представлен список советов, составленный на основании опыта профсоюзов и домашних работников:

- Встречайтесь в их выходной день, обычно воскресенье, после работы или по связям и знакомству;
- Регулярные посещения и встречи в их округе помогут со временем заработать доверие. Могут быть использованы различные методы: посещение всех домов в тех областях, где концентрация домработников высока, обращение в организации или к людям, знакомым с ним, использование местных СМИ или социальных сетей;
- Поощряйте более уверенных работников помогать на встречах и участвовать в мероприятиях;
- Набирайте организаторов среди домработников;
- Выявляйте потенциальных лидеров, которые смогут помочь в создании сети;
- Выявляйте людей, обладающих такими навыками, как письмо, налаживание связей, выступления, компьютеры и т.д.;
- Предлагайте обучение мотивированным людям;
- Подготовьте и распространите брошюру, объясняющую, как профсоюзы могут помочь и поддержать домработников;
- Находите интересные истории для местного радио, печатных изданий, веб-сайтов в интернете и социальных сетей, таких как Facebook.

Ассоциация самостоятельно занятых женщин (SEWA) подчеркивает, что любая работа с домработниками требует обучения потенциальных лидеров и членов органайзингу. SEWA обладает очень успешным опытом в органайзинге работников в неформальной экономике.

Ассоциация самостоятельно занятых женщин (Индия) – Подход SEWA

SEWA особо выделяет выбор лидеров среди самих домработников. Они предоставляют этим лидерам соответствующее обучение, после которого они могут вовлекать еще больше домработников. Методы органайзинга SEWA включают встречи, обучение, исследования конкретных ситуаций, игры и песни. «Философия SEWA заключается в том, что вступление в организацию дает коллективную силу и власть на переговорах, так что мы можем достичь своих коллективных целей. Мы можем решить проблемы через органайзинг. Сила органайзинга необходима для того, чтобы добиться применения или изменения законов и чтобы принять новые законы. Все члены получают ощущение осведомленности, смелости, нравственного поведения и единства». Организатор SEWA.

Домработники организовали свой профсоюз в Мозамбике

SINED – Национальный профсоюз домашних работников – это организация мозамбикских домработников, созданная в марте 2006 года в результате кампании работников, мобилизовавших «большое число коллег по работе, понимавших необходимость создания профсоюза». В апреле 2008 года профсоюз был юридически признан Министерством труда и SINED стал членом мозамбикского национального профцентра OTM-CS. Профсоюз создал буклет с информацией по правам добработников, прописанных в национальном законодательстве. Его цель – предпринять обучение своих членов по вопросам, относящимся к работе по дому, и работать в сотрудничестве с другими профсоюзами. В настоящее время в SINED входят около 700 человек.

Домработники уязвимы в отношении запугиваний и угроз увольнения от своих работодателей, поэтому вряд ли захотят, чтобы видели, что они общаются с профсоюзом. Как и многие национальные центры по всему миру, Гонконгская конфедерация профсоюзов (НКСТУ) нашла способы работы с домработниками

и налаживания контактов вне их рабочих мест. НКСТУ предоставляет им четкую информацию в письменном виде о том, где они могут получить помощь и поддержку.

Национальный профсоюз домработников (NUDE) в Тринидаде

«Мы придумали новаторские идеи, такие как органайзинг среди местной общественности, посещение домработников в их домах, церквях и деревенских советах и распространении информации во время посещения мероприятий других организаций. Использование народного театра делает это увлекательным и привлекательным для новых членов и предоставляет им информацию, одновременно улучшая их осведомленность о том, какие у них есть права по закону, а на что они права не имеют. Личные встречи с домработниками оказались успешными для вовлечения новых членов и приглашения их и других рядовых членов на встречи».

Ида ле Блан, NUDE

Гонконгская конфедерация профсоюзов (НКСТУ) призывает группы домработников вступать в профсоюз

НКСТУ проводит программы в центрах переподготовки. Работающие женщины проходят там курсы подготовки домработников. В трех таких центрах при помощи организаторов были сформированы группы, и за полтора года они создали основу для профсоюза. НКСТУ поддержала этот профсоюз с самого начала и предоставила обучение его лидерам. В помощь местным частично занятым работникам у НКСТУ есть курсы подготовки для домработников в пяти регионах. Эти курсы сближают домработников, работающих неполный рабочий день, которые обычно рассеяны и изолированы. Домработники, приходящие учиться на этих курсах, не только учатся готовить, убирать, гладить и т.д., но также узнают о трудовых правах и о том, как им может помочь Гонконгский общий профсоюз домработников, в который их приглашают вступить.

ЮАР: консультации SADSAWU

Южноафриканский профсоюз домашних работников, обслуживания и работников смежных специальностей (SADSAWU) в ЮАР – это профсоюз домработников, входящий в COSATU. Миртл Уитбуи, генеральный секретарь SADSAWU и председатель Международной сети домработников (IDWN) обладает опытом консультирования, основанном на 40-летней работе: *«Лучший способ организовать или обратиться к домашним работникам – это встречаться с ними в парках или игровых центрах, церквях, на улицах районов, где они работают, или после того, как они выходят с работы. SADSAWU также использует поезда или автобусы, чтобы завязать контакты с домработниками. Для эффективной работы, у нас есть брошюры со всей информацией, чтобы они могли связаться с одним из наших центров. Они пытаются сформировать группы из разных областей и раз в месяц устраивать совместные встречи. Мы также собираем как можно больше информации об их условиях работы и используем ее для создания документа-карты, для представления его в трудовые организации, с которыми мы работаем».*

Учитывая преобладание в этом секторе низких зарплат, домработники могут столкнуться с серьезными проблемами в оплате членских взносов. На самом деле большинству профсоюзов домработников не хватает средств – у многих нет достаточных денег на выплату членских взносов в национальные профцентры. Некоторые национальные центры решили эту проблему, уменьшив членский взнос или не взимая его вообще.

Голос из Сенегала

Фату Бинту Яффа, президент Женского комитета и заместитель генерального секретаря CNTS объясняет: *«мы должны были предложить этим женщинам более низкий членский взнос, чтобы помочь им получить карточку члена профсоюза, которой они чрезвычайно гордятся. Мы всегда учитываем их ограничения, например, встречаемся с ними по воскресеньям; они не могут отпроситься в любой другой день, так как рискуют потерять свою работу».*

Фату настаивает на том, что профсоюзам необходимо помогать домработникам получать подготовку и обучаться.

Помощь в органайзинге

Профсоюзы могут вовлекать домработников напрямую. Но существует также множество способов, при помощи которых профсоюзы могут поддержать и оказать помощь усилиям других организаций по органайзингу.

Ключевое интервью МКП с Мариссой Бегонией, филиппинской домработницей

«Справедливость для домработников» (J4DW) – это группы самопомощи в Великобритании для домработников-мигрантов, часть профсоюза UNITE. Мы проводим кампании и защищаем наши права, особенно после изменений в миграционном законодательстве. Важно, чтобы мы как домработники высказывались в свою защиту и в защиту наших прав, а не кто-либо другой делал это за нас. Любое действие становится более живым, более заметным и более эффективным, когда домработники проводят кампании сами за себя, хотя конечно поддержка других профсоюзов и НГО очень важна. «Unite» сильно нам помогает в проведении кампаний и развитии наших умений через образование и обучение.....

Мы также предоставляем классы английского языка и компьютерной грамотности при помощи UNITE, так как у большинства домработников английский – это неродной язык. Это также помогает им соответствовать требованиям для процедуры иммиграции. «Unite» также предоставляет нам профсоюзные курсы, обучение и информационные классы, которые дают нам знания для защиты наших прав. Это обучение и подготовка помогают нам развивать и улучшать наши умения, чтобы мы были уверенными, когда обращаемся к общественности, выступаем в парламенте, на правительственных заседаниях, национальных и международных конференциях и мобилизациях. Это один из лучших способов вовлечь домработников в профсоюз, так как большинство из них приходят к нам не только за помощью, но и чтобы научиться. Мы помогаем им осознать, что вступая в профсоюз, они получают доступ к образованию, обучению, льготам и мы даем им понять важность проведения кампаний.

МКП считает своим долгом работать с организациями и сетями домработников и призывает профсоюзы вовлекать в свои организации совместно с группами домашних работников для улучшения прав, оплаты и условий.

Работа в коалиции – это то, что осуществила IUF. В отличие от большинства других работников, занятых в неформальной экономике, у домработников есть опыт профсоюзной организации в пищевом и сельскохозяйственном секторе. IUF отреагировала на решимость организаций домработников получить международные стандарты МОТ, создав совместную сеть с этими организациями трудящихся.

Совместная работа в Азии

«Там, где домработники создали свои организации, профсоюзы могут поддерживать связь и укреплять солидарность. В первом случае это может быть простая помощь, например, предоставление мест для встреч и возможности ксерокопирования. По мере роста сотрудничества и взаимоуважения, отношения могут становиться глубже и затем быть оформлены в союз или ассоциацию; это может означать изменение устава профсоюза. Организации домработников во многих странах горят желанием создать подобные отношения, сохраняя свою самоорганизацию, но пользуясь силой и положением профсоюзного движения».

Ли Сиев Хва, Комитет азиатских женщин (CAW), Бангкок

Международная сеть домработников (IDWN) – глобальное партнерство между профсоюзами и организациями домработников

Международная сеть домработников (IDWN) – это инициатива профсоюзов и ассоциаций домработников, поддержанная IUF и Wiego. IUF предоставляет организационную основу для IDWN. Сеть обладает полной поддержкой руководящих органов IUF, но о стратегиях, приоритетах и действиях решения выносит сама IDWN и ее Комитет управления.

IDWN составила план действий по помощи организациям домработников. Рекомендации включают в себя:

- Действуйте как инициативная группа и контролер национальных правительств;
- Содействуйте коммуникации между членами сети, национальными профсоюзами, национальными центрами, Глобальными профсоюзами и МОТ;
- Обменивайтесь информацией о позитивном опыте со всеми членами сети;
- Так как некоторые члены сети едва сводят концы с концами, направляйте им средства и/или помогите им достать деньги, помогая им с контактами доноров, письмами поддержки и т.д.
- Распространяйте сообщения о солидарности с кампаниями, включая письма правительствам.
- Поддерживайте местные, национальные, региональные и международные кампании ресурсами, информацией и т.д.
- Поддержите участие членов сети во встречах и мероприятиях,
- Нарращивайте потенциал внутри сети, включая обеспечение обучения и поддержку развития.



Услуги профсоюзов для домработников

В этой секции даются некоторые предложения о путях предоставления услуг профсоюзов и национальных профцентров для поддержки домашних работников.

Юридическая помощь

Домработница, обращающаяся за правовой помощью против своего хозяина, часто ведет безуспешный бой, но профсоюзы могут оказать неоценимую поддержку в том, что касается юридической помощи. Этот вид поддержки высоко ценится незадокументированными работниками, находящимися в особенно уязвимой ситуации. Профсоюзы также могут помочь ассоциациям домработников в механизмах подачи жалоб в МОТ.

В некоторых случаях юридическая помощь связана с предоставлением дополнительных услуг. Например, может быть необходимо предоставление крова для домработников, живущих у хозяев, которые решат уйти от своих работодателей. Приюты – это одна из услуг, предоставляемых Индонезийским профсоюзом трудящихся мигрантов в Гонконге, а DWU в США решил предлагать такие практические услуги, как медицинские осмотры для домработников.

Обеспечение достойных условий труда для домработников

Профсоюзы домработников могут содействовать распространению стандартных трудовых договоров для домработников. Некоторые из них выступают в роли посредников между домработниками и их работодателями, считая своим долгом предоставлять достойные условия труда. В идеале трудовой договор, подписанный работником и работодателем, должен быть проверен профсоюзом, который может следить за его соблюдением.

В Индонезии Профсоюз домработников «Tunas Mulia» согласовал Стандартный профсоюзный договор для своих членов. В Стандартном договоре оговаривается минимальная зарплата и еженедельный выходной для подписавших его домработников. Профсоюз убедил работодателей подписать этот Стандартный договор, поддерживая ответственные и качественные услуги. Копии всех подписанных Стандартных договоров направляются в Профсоюз. На сегодня в профсоюзе хранится свыше 400 таких договоров.

Рекомендации

Домработники, столкнувшиеся со злоупотреблениями, обвиненными в краже или находящиеся в процессе рассмотрения их дела в суде, нуждаются в поддержке. Полезным оказалось создание профсоюзного консультационного центра или профсоюзной конфиденциальной «горячей линии». В исследовании, проведенном в 2001 году Азиатским миграционным центром в Гонконге, сообщалось, что каждый четвертый домработник сталкивается со злоупотреблениями, от словесной брани до физического и сексуального насилия.

Обучение

Многие профсоюзы и организации домработников предоставляют курсы и обучение по вопросам трудовых прав, профсоюзов и органайзинга. Большинство профсоюзов считают, что эта деятельность по наращиванию потенциала чрезвычайно важна для создания атмосферы доверия и лидерства среди домработников.

Профсоюзные образовательные инициативы в Африке

Обучение является краеугольным камнем любой рациональной деятельности. Мы планируем открытие двух центров обучения в Дакаре. Целью является помощь домработникам в повышении их квалификации (например, приготовление пищи, уход за детьми, уход за престарелыми), так как будучи квалифицированными, им будет проще требовать уважения и более высоких зарплат.
Фату Бинту Яфа, Заместитель генерального секретаря, CNTS Сенегал

До начала нашего обучения мы выбираем нескольких женщин в районе, спрашиваем их, свободны ли они, и где мы можем с ними встретиться, мы сводим их вместе, группу за группой. Мы начинаем, приглашая одну, затем двоих, затем всю группу. Они предпочитают воскресенья, но некоторые хозяева запирают свою прислугу в дома даже в этот день. Делать это нелегко, потому что они волнуются, что могут посчитать, что они осведомлены о работе профсоюзов, а в Кении работодатели рассматривают профсоюзы как на нарушителей спокойствия.

Ключевое интервью с Альбертом Ньеру (KUDHEINA - Кения)



**Теперь дело за
вами!**

В этом Руководстве МКП о домашних работниках изложены основные вопросы проведения кампаний и органайзинга. Теперь дело за вами, чтобы внести вклад в своей собственной стране!

Профсоюз требует:

Достойного труда и достойной жизни для домработников!

Домработники – это в основном женщины, дети, мигранты или представители аборигенных национальностей.

Их работа мало ценится, низко оплачивается, невидима, непризнанна и не уважается. Это основные причины того, почему во многих странах домашняя работа исключена из трудового законодательства и схем социальной защиты. Многим отказано в праве - как по закону, так и на практике - создавать и вступать в профсоюз. В результате эксплуатация, дурное обращение, жестокость, физическое и сексуальное насилие часто остаются безнаказанными.

Домработники находятся среди наиболее сильно эксплуатируемых категорий работников, которые:

- работают повышенное число часов за зарплату, не соответствующую стандартам;
- часто живут под одной крышей с хозяином, и во вредных условиях;
- подвергаются всем видам насилия;
- у них мало или вовсе нет возможности взять выходной, и
- сталкиваются с трудностями при контактах с внешним миром, семьей и друзьями.

Профсоюзы должны разрушить это молчание.

Посредством своих действий, локальных или глобальных, а также на уровне ЕС, профсоюзы могут помочь обеспечить достойный труд для домашних работников. Вступая в профсоюз, домработники могут выйти из тени, подняться и объединиться, чтобы потребовать достойных условий жизни и работы.

Международная Конвенция для защиты прав домработников крайне необходима.

Международная конференция труда в июне 2011 года станет ключевой в обеспечении защиты прав домработников в международном масштабе. В ходе трехсторонних переговоров должны быть выработаны инструменты, которые смогут внести реальные изменения в условия жизни и работы домашних работников по всему миру!

Убедитесь, что правительства ваших стран проголосуют за Конвенцию, дополненную Рекомендацией, на следующей Международной конференции труда в июне 2011!

Чего мы хотим?

Национальное законодательство, которое признает трудовые права домашних работников:

В национальные законы, исключая домработников из сферы своего действия, должны быть внесены поправки. Существующее законодательство, относящееся к работе по дому, должно применяться на достойном уровне. По всему миру работающие по дому должны иметь фундаментальные права на создание и вступление в профсоюз. У них должен быть доступ в трудовые суды и эффективные средства в случае нарушения их прав. Некоторые страны, такие как ЮАР, Коста Рика и Уругвай, предприняли важные шаги по расширению трудового законодательства и норм на домашних работников, прокладывая путь к тому, чтобы сделать их трудовую ситуацию официальной.

Должна быть создана европейская система по защите прав домработников:

Домработники часто исключены из Директив ЕС по охране труда, а также из сферы распространения Директивы об охране материнства 92/85. Это нужно изменить.

Достойное вознаграждение за работу по дому:

Так как работа по дому рассматривается как неквалифицированный труд, который «может выполнять любая женщина», эта работа недооценивается и мало оплачивается. Домработники, как и любые другие

наемные работники, имеют право на минимальную зарплату и честный переговорный процесс, через который они могут потребовать достойного прожиточного минимума.

*Право для домработников на получение социальной защиты, включая охрану материнства:
У домработников должен быть доступ к национальным схемам социальной защиты. Большое число домашних*

работников – это молодые женщины, поэтому охрана материнства абсолютно необходима. Конвенция МОТ №183 должна быть ратифицирована, и ее нужно применять, чтобы обеспечить достойную защиту всем работающим женщинам.

*Достойные условия труда и жизни для домработников:
Необходимо, чтобы часы работы регулировались по закону, а законы - применялись. Домработники, как и любые другие работники, должны иметь право на ежегодный оплачиваемый отпуск, еженедельные выходные и оплату за переработку.*

*Дети должны учиться в школе:
Необходимо создать программы и политику по предотвращению детской работы по дому и обеспечению того, что дети могут посещать школу. Как минимум, необходимо полное соблюдение Конвенций МОТ по детскому труду (№138 и №182).*

*Чтобы больше домработников стали членами наших организаций:
Домработники нуждаются в профсоюзах, а профсоюзы нуждаются в домработниках. Работники по дому смогут воспользоваться влиянием профсоюзов, их поддержкой и опытом, а профсоюзы станут сильнее, если больше и больше домработников будут вступать в ряды их членов.*

*Чтобы профсоюзы и организации домработников тесно сотрудничали:
Усилия домработников – это наши усилия. Совместная борьба делает нашу общую цель еще важнее: мир, в котором есть социальная справедливость и достойный труд для всех.*

ССЫЛКИ И ИСТОЧНИКИ

Публикации МКП:

Доступны по адресу www.ituc-csi.org или по запросу на электронную почту: equality@ituc-csi.org:

Достойный труд, достойная жизнь для женщин – Руководство по проведению дискуссий

1-ая Всемирная женская конференция: Выводы и рекомендации

2-ой Всемирный конгресс – Резолюции МКП

Руководство МКП – Как противодействовать принудительному труду и торговле людьми

Ежегодный обзор нарушений прав профсоюзов

Отчеты в Ежегодную публикацию Генерального совета ВТО

Профсоюзный взгляд МКП:

Работа по дому: Мобилизация в поддержку Конвенции МОТ

Мавритания-Сенегал: Защита прав мигрантов,

Бирма: Профсоюзы встречают тяжелое положение,

Шри-Ланка: Трудная работа профсоюзов,

Трудящиеся мигранты на Ближнем Востоке,

Марокко – Повышение осведомленности и значимости: женщины добиваются прогресса,

Непал: Профсоюзы за мир для обеспечения развития

Ключевые интервью МКП:

14-09-2010: Ключевое интервью с Элизабет Танг (НКСТУ- Гонконг)

19-08-2010: Ключевое интервью с Аной Бертой Наварро Муноз (СТРН – Коста Рика)

02-08-2010: Центр внимания – Марисса Бегония (J4DW/Unite/TUC – Великобритания)

04-06-2010: Ключевое интервью с Люком Демаре (МОТ-Актрав)

29-01-2010: Ключевое интервью с Альбертом Ньеру (KUDHEINA - Кения)

04-01-2010: Центр внимания – Клодин Акакпо (CSTT- Того)

01-01-2010: Ключевое интервью с Мулькери Сидель Мустафа (CGTM-Мавритания),

01-01-2010: Ключевое интервью с Фату Бинту Яффа (CNTS-Сенегал)

17-12-2009: Ключевое интервью с Мамаду Нианг (CGTM-Мавритания)

19-11-2009: Ключевое интервью с Розан Сассе (UGT-Бразилия)

20-10-2009: Ключевое интервью с Марселина Баутиста (CONLACTRANO-Мексика)

28-07-2009: Ключевое интервью с Титус Мленгея (CHODAWU – Танзания)

76

Публикации Международной организации труда

www.ilo.org

Все документы, относящиеся к Международной конференции труда 2010 и 2011 годов, в частности:

Отчет МОТ IV(1) – Достойный труд для домработников

Отчет МОТ IV(2): Достойный труд для домработников

МОТ: Узнайте, что сказало правительство вашей страны:

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/>

[lang--en/docName--WCMS_123731/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/lang--en/docName--WCMS_123731/index.htm)

Глобальный профсоюз IUF – Международный Союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного

питания и смежных отраслей и Международная сеть домработников (IDWN)

www.iuf.org www.idwn.info

- Различные отчеты, документы, публикации, информационные листки и новости на сайте
<http://www.domesticworkerrights.org/>

- Международный женский день 2010 года – Права и признание домашних работников
<http://www.iuf.org/women/> <http://cms.iuf.org/?q=node/287>

Интернационал общественного обслуживания (PSI)

www.world-psi.org

PSI добивается прав трудящихся

[http://www.world-](http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Winning_workers_rights&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=130&ContentID=13265)

[psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Winning_workers_rights&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=130&ContentID=13265](http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Winning_workers_rights&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=130&ContentID=13265)

77

ЮНИФЕМ/ООН ЖЕНЩИНЫ

www.unifem.org/

Различные отчеты, программы и документальные фильмы

Human Rights Watch:

www.hrw.org

Различные отчеты, особенно по мигрантам и детям-прислуге: <http://www.hrw.org/en/category/topic/women%E2%80%99s-rights/women-workers>

Международная организация против всех форм рабства (Anti-Slavery International):

www.antislavery.org

Различные отчеты по мигрантам и детям-прислуге, а также домработникам, загнанным в принудительный труд

Wiego (Женщины в неформальной экономике)

www.wiego.org

Докладная записка о домашних работниках

http://www.wiego.org/publications/FactSheets/WIEGO_Domestic_Workers.pdf

Проспект о правах домработников <http://www.wiego.org/leaflets/DomesticWorkersRights-2008.pdf>

Важные международные инструменты:

Ключевые Конвенции МОТ, применимые к работникам во всем мире:

Конвенция 87 О свободе ассоциаций и защите права на организацию, 1948

Конвенция 98 О праве на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949

Конвенция 29 О принудительном труде, 1930

Конвенция 105 Об упразднении принудительного труда, 1957

Конвенция 138 О минимальном возрасте для приема на работу, 1973

Конвенция 182 О наихудших формах детского труда, 1999

Конвенция 100 О Равном вознаграждении, 1951

Конвенция 111 О Дискриминации в области труда и занятий, 1958

Основные международные инструменты по трудящимся мигрантам:

Конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей

Конвенция МОТ 97 О трудящихся-мигрантах (Пересмотренная),

Конвенция МОТ 118 О равноправии (в области социального обеспечения),

Конвенция МОТ 143 О злоупотреблениях в области миграции (Дополнительные положения),

Конвенция МОТ 157 О сохранении прав в области социального обеспечения

Конвенция МОТ 181 О частных агентствах занятости

Основные международные инструменты по охране труда и здоровья, равенству и условиях работы:

Конвенция МОТ 47 О 40-часовой рабочей неделе,

Конвенция МОТ 95 Об охране заработной платы,

Конвенция МОТ 121 О пособиях в случае производственного травматизма

Конвенция МОТ 155 О безопасности и гигиене труда,

Конвенция МОТ 156 О работниках с семейными обязанностями,

Конвенция МОТ 158 О прекращении трудовых отношений,

Конвенция МОТ 171 О ночном труде,

Конвенция МОТ 175 О работе на условиях неполного рабочего дня,

Конвенция МОТ 183 Об охране материнства

Конвенция ООН О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

Конвенция ООН О правах ребенка

МКП Международная конфедерация профсоюзов

5 Bld Roi Albert II, Bte 1, 1210 Brussels, Belgium

Тел. + 32 2 224 02 11, Факс +32 2 201 58 15

e-mail: info@ituc-csi.org, www.ituc-csi.org

Издатель, ответственный по закону: Шэрон Барроу – Генеральный секретарь МКП