



Международная Конвенция о защите прав всех трудящихся- мигрантов и членов их семей

Distr.: General
23 February 2011
Russian
Original: English

Комитет по защите прав всех трудящихся- мигрантов и членов их семей

Замечание общего порядка № 1 о трудящихся- мигрантах, работающих в качестве домашней прислуги

I. Введение

1. Работа в качестве домашней прислуги является важной сферой деятельности для миллионов людей, в некоторых странах на нее приходится до 10% общего числа занятых¹. Тенденция последних десятилетий заключалась в росте количества мигрантов в рядах домашней прислуги. Женщины составляют подавляющее большинство таких трудящихся.

2. Отмечая отсутствие прямых ссылок на труд домашней прислуги или трудящихся, работающих в качестве домашней прислуги, в широком ряде национальных и международных нормативно-правовых баз, Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (в дальнейшем именуемый "Комитетом") на своей одиннадцатой сессии в октябре 2009 года решил выпустить замечание общего порядка, с тем чтобы дать государствам ориентиры для осуществления их обязательств в рамках Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (в дальнейшем именуемой "Конвенцией") в отношении трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. 14 октября 2009 года Комитет организовал День общей дискуссии по этому вопросу, в котором активно участвовали государства, международные организации, неправительственные организации (НПО) и торговые организации, гражданское общество и мигранты, представившие, в частности, ряд письменных докладов и исследований. Настоящее замечание общего порядка подготовлено на основе этих материалов, а также на основе имеющегося у Ко-

¹ Точные данные о количестве лиц, работающих в качестве домашней прислуги во всем мире, отсутствуют, что отчасти объясняется широко распространенной практикой недекларируемой работы в качестве домашней прислуги и тем, что в национальных статистических данных домашняя прислуга часто не рассматривается как отдельная категория. Тем не менее на основе имеющихся данных можно сделать вывод о том, что численность домашней прислуги составляет 4–10% общего числа занятых в развивающихся странах и 1–2,5% в промышленно развитых странах. См. Международная организация труда (МОТ) (2009), "Достойный труд для домашних работников", доклад IV(I), Международная конференция, девяносто девятая сессия, 2010 год.

митета опыта рассмотрения вместе с государствами-участниками их докладов об осуществлении Конвенции.

3. Как это определено в Конвенции, термин "трудоустроенный-мигрант" означает лицо, которое "будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является"². Соответственно, в Конвенции явным образом предусмотрена защита трудоустроенных-мигрантов и членов их семей не только в период фактической работы мигрантов, но и "в течение всего процесса миграции трудоустроенных-мигрантов и членов их семей, который включает подготовку к миграции, выезд, транзит и весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, а также возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания"³.

4. В зависимости от их административного статуса по национальным законам об иммиграции некоторые мигранты считаются имеющими документы или постоянный статус, в то время как другие считаются не имеющими документов или постоянного статуса. Подобно тому, как в Конвенции очерчиваются права, которые относятся ко всем трудоустроенным-мигрантам независимо от их статуса⁴, а затем отдельно прописываются права мигрантов, имеющих документы или постоянный статус⁵, в настоящем замечании общего порядка речь будет идти обо всех трудоустроенных-мигрантах, работающих в качестве домашней прислуги, если явным образом не указано иное.

5. Термины "работа домашней прислуги" или "трудоустроенный в качестве домашней прислуги" еще не определены ни в одном международном договоре. Тем не менее на основе общих элементов в определениях, содержащихся в национальном законодательстве⁶, Комитет отмечает, что термин "трудоустроенный в качестве домашней прислуги" в целом относится к лицу, которое выполняет работу в рамках трудовых отношений в частных домах других людей или для них, проживая в этом же домохозяйстве или за его пределами.

6. Комитет считает, что трудоустроенные, работающие в качестве домашней прислуги, подпадают под значение термина "трудоустроенный-мигрант", как это определено в пункте 2 статьи 2 Конвенции, и что любое различие, вследствие которого трудоустроенные-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, лишаются защиты, составляет *prima facie* нарушение Конвенции.

7. В то время как многие вопросы и проблемы в области прав человека, очерченные в настоящем замечании общего порядка, относятся ко всей домаш-

² Конвенция, статья 2. Согласно статье 3 Конвенция не применяется к ряду категорий трудоустроенных, включая определенных наемных работников международных организаций или государств, инвесторов, проживающих не в государстве своего происхождения, статус которых регулируется общим международным правом или конкретными соглашениями; учащихся и стажеров; и моряков и трудоустроенных, занятых на стационарной прибрежной установке, которым не было выдано разрешение на проживание и участие в оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму. Кроме того, Конвенция применяется к беженцам и лицам без гражданства, только если такое применение предусмотрено в национальном законодательстве (статья 3 d)).

³ Конвенция, статья 1.

⁴ Конвенция, часть III.

⁵ Конвенция, часть IV.

⁶ См. МОТ (2009 год), "Достойный труд для домашних работников", доклад IV(1), Международная конференция, девяносто девятая сессия, 2010 год; José María Ramírez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, ILO (2003).

ней прислуге, некоторые вопросы и проблемы касаются конкретно положения домашней прислуги из числа мигрантов. В целом трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, подвергаются более высокому риску столкнуться с определенными формами эксплуатации и злоупотреблений. В основе их уязвимости лежат изолированность и зависимость, которые могут включать следующие элементы: изолированная жизнь на чужой земле и зачастую в чужеродной языковой обстановке вдалеке от семьи; отсутствие базовых систем поддержки и незнание культуры и национального трудового и иммиграционного законодательства; а также зависимость от работы и работодателя по причине наличия задолженности, связанной с миграцией, правового статуса, методов, которые работодатели используют для ограничения свободы мигрантов покинуть рабочее место, тот факт, что рабочее место мигрантов может также быть их единственным кровом, и зависимость оставшихся на родине членов семьи от переводимых средств, зарабатываемых трудом домашней прислуги. Женщины-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, сталкиваются с дополнительными рисками, связанными с их гендерной принадлежностью, включая гендерное насилие. Эти риски и факторы уязвимости усугубляются для трудящихся, не имеющих документов или постоянного статуса, не в последнюю очередь потому, что они могут подвергнуться высылке, если они обратятся в органы власти государства в целях получения защиты от злоупотреблений со стороны работодателя.

А. Проблемы, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, и члены их семей

8. Уязвимость трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, не ограничивается пределами рабочего места. Трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, подвергаются риску в течение всего цикла миграции, а ряд факторов делает их уязвимыми для нарушений их прав человека, включая права, охраняемые в соответствии с Конвенцией.

Наем, подготовка к отъезду и пребывание в странах транзита

9. Во многих странах агентства по найму, брокеры по трудоустройству и другие посредники взимают непомерные сборы с трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, и не предоставляют точной информации, не обеспечивают содержательную подготовку мигрантов перед поездкой и не предоставляют письменные контракты. В частности, мигрантам зачастую не предоставляется информация об их правах и возможностях сообщить о злоупотреблениях. Некоторых потенциальных трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, вводят в заблуждение незаконные агенты по найму, которые навязывают им за плату поддельные визы или другие документы и несуществующие рабочие места.

10. Передвигаясь транзитом через другие страны, женщины и девочки подвергаются особому риску стать объектами физических и сексуальных надругательств со стороны агентов и посредников.

Прибытие и работа по найму

11. По прибытии мигранты зачастую остаются "на мели" из-за наличия больших долгов, связанных с их миграцией, а отсутствие законных документов и места работы делает их уязвимыми для злоупотреблений и эксплуатации. Даже в случаях, когда контракты были подписаны до отправления, многие трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, вынуждены под-

писывать новые контракты по прибытии, причем почти всегда на меньшие суммы и зачастую с указанием иных условий трудоустройства и размещения, чем было ранее согласовано или обещано, и зачастую на языке, которого они не понимают, без юридической консультации и по принуждению.

12. Изъятие паспортов работодателем – это широко распространенное явление, усиливающее изоляцию и зависимость и ограничивающее передвижение трудящегося-мигранта за пределы дома, а также за пределы страны.

13. На рабочем месте многие страдают от неадекватных условий труда, включая:

а) частичный и во многих случаях полный запрет выходить за пределы дома и общаться с лицами за пределами дома, включая оставшихся там членов семьи;

б) чрезмерно продолжительный и часто ненормированный рабочий день. В частности, живущие в доме трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, зачастую трудятся в условиях явного или подразумеваемого ожидания их постоянной готовности, предполагающей вызов на работу в любое время;

в) недостаточное время для отдыха и досуга. Многие трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, вообще не имеют согласованных дней отдыха; другие имеют только один выходной день в месяц, и зачастую любой согласованный "выходной" произвольно аннулируется или переносится работодателем; когда работодатель находится в отпуске или трудящийся болен, применяется принцип "нет работы – нет оплаты". Другие сталкиваются с взысканиями или угрозами увольнения, даже когда существуют законные причины отсутствия, такие как болезнь или личные/семейные обстоятельства;

г) ограничения на поездки даже по важнейшим семейным делам, таким как серьезная болезнь или смерть родственника;

д) низкую заработную плату и задержку выплаты или невыплату заработной платы. Вследствие отсутствия или неприменения в большинстве стран законов о минимальном заработке домашней прислуги многие трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, получают лишь часть суммы, которую получают другие трудящиеся в сопоставимых секторах, зачастую без отслеживаемых платежей на банковские счета или с выплатой заработной платы в натуральной форме;

е) отсутствие системы социального обеспечения, включая пособия по болезни, семейные пособия и права на пенсионные накопления;

ж) психологическое, физическое и сексуальное надругательство и домогательство со стороны их работодателей, а также агентов по найму или посредников; и

з) неудовлетворительные, антисанитарные и унижающие достоинство условия жизни.

14. Риск злоупотреблений особенно велик для детей, работающих в качестве домашней прислуги, которые составляют значительную долю лиц, занятых в качестве домашней прислуги. Их молодость, изолированность и отделенность от их семей и сверстников, а также почти полная зависимость от их работодателей усугубляют их уязвимость в плане нарушений их прав, закрепленных Конвенцией, включая основное право на образование.

Оставленные семьи

15. Длительное отсутствие трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, отрицательно сказывается на единстве семьи, социальном и психологическом благополучии членов их семей и часто приводит к нарушениям прав их детей, которые остались в стране происхождения.

Возвращение

16. Трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, могут сталкиваться с трудностями при реинтеграции на рынок труда и в общество в их странах происхождения по возвращении. Они также могут сталкиваться с трудностями, связанными с возможностью сохранения пенсии и пособий по социальному обеспечению.

17. Многие мигранты не имеют возможности прибегать к средствам правовой защиты в связи с нарушениями их прав работодателями, так как они не имеют права пребывать в стране работы по найму после прекращения трудовых отношений. Вследствие этого трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, могут, например, вернуться в страну происхождения, получив меньшее, чем им причиталось, денежное вознаграждение и не имея возможности добиваться компенсации и правовой защиты. Те, кто возвращается в свои страны происхождения с целью избавиться от злоупотреблений, связанных с их трудовыми отношениями, часто не имеют доступа к механизмам поддержки и не имеют возможности задействовать средства правовой защиты.

В. Пробелы в системе защиты*Пробелы в системе защиты: "правовые" аспекты*

18. В обширном ряде международных договоров сформулированы права человека, включая трудовые права, являющиеся базовыми для всех людей, включая всех трудящихся⁷. В соответствии с другими договорами по правам человека предусмотренная Конвенцией защита от злоупотреблений и эксплуатации, связанных с условиями труда, распространяется на всех трудящихся-мигрантов, независимо от их миграционного статуса. В этом отношении Комитет с беспокойством отмечает, что на национальном уровне в основных источниках права зачастую не учитываются или явным образом исключаются из сферы охвата труд домашней прислуги и трудящиеся, работающие в качестве домашней прислуги, что способствует практике трудовой эксплуатации и сокращает возможности законного восстановления права в случаях нарушений.

⁷ Основные международные договоры по правам человека содержат стандарты и гарантии, которые относятся к защите трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. Органы по наблюдению за осуществлением нескольких других договоров по правам человека обращали особое внимание на положение мигрантов и трудящихся-мигрантов, включая трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. См., в частности, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 26 (2008) в отношении трудящихся женщин-мигрантов; Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 18 (2005) о праве на труд; Комитет по правам ребенка, замечание общего порядка № 6 (2005) об обращении с несопровождаемыми и разлученными детьми за пределами страны их происхождения; Комитет по ликвидации расовой дискриминации, общая рекомендация № 30 (2004) о дискриминации неграждан; Комитет по правам человека, замечание общего порядка № 15 (1986) о положении иностранцев в соответствии с Пактом.

19. *Трудовое законодательство.* Во многих странах трудящиеся из числа домашней прислуги не имеют юридически признанного статуса "трудящихся", имеющих право на охрану их труда. Ряд предпосылок и специальных определений используется для того, чтобы исключить домашнюю прислугу из числа лиц, на которых распространяется защита в соответствии с трудовым законодательством, включая довод о том, что они работают на частных лиц, которые не считаются "работодателями". Равным образом традиционное восприятие работы по дому в качестве задач, которые связаны с неоплачиваемой работой в доме женщин и девочек, а также традиционное восприятие домашней прислуги в качестве "помощников" семьи зачастую препятствуют расширению сферы действия национального трудового законодательства и эффективному охвату труда домашней прислуги. Ввиду их де-факто и/или де-юре "непризнанного" статуса "трудящихся" работники из числа домашней прислуги не могут воспользоваться правами и свободами, которые трудовое законодательство предоставляет другим трудящимся.

20. Некоторые национальные законы о труде включают меры защиты, касающиеся домашней прислуги и ее труда, однако исключают трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, из сферы охвата некоторых или всех этих мер защиты. Например, зачастую ограничивается способность трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, организовываться для защиты своих трудовых прав. В других случаях, когда трудовые или иные стандарты и меры защиты применяются и к труду прислуги, и к трудящимся-мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги, в законах может содержаться запрет на мониторинг и проведение трудовых инспекций в домашних условиях.

21. *Иммиграционное законодательство.* Законы, регулирующие условия въезда и пребывания в странах занятости, часто являются источником особых факторов уязвимости для трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. Законы об иммиграции, содержащие чрезмерные ограничения, могут обуславливать увеличение количества трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, не имеющих документов или постоянного статуса, которые, таким образом, становятся особенно уязвимыми в плане нарушений прав человека. Даже у трудящихся, имеющих документы или постоянный статус мигранта, возникают аналогичные факторы уязвимости, если в законах об иммиграции их статус увязан с наличием непрерывной поддержки со стороны конкретных работодателей. Следовательно, трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, могут столкнуться с риском высылки, если они попытаются отказаться от трудовых отношений, связанных с злоупотреблениями, или будут добиваться правового возмещения в отношении их работодателей.

22. По законам некоторых стран, касающимся разрешений на работу и условий страхового залога, женщины-мигранты, включая домашнюю прислугу, которые забеременели или у которых выявлен ВИЧ, утрачивают свое разрешение. Нередко трудящиеся женщины-мигранты проходят обязательный медицинский осмотр, связанный с сексуальным и репродуктивным здоровьем, без согласия или проведения консультации.

23. *Договорное право.* Национальные законы и нормативные акты, относящиеся к договорам, зачастую неприменимы к труду домашней прислуги и/или трудящимся в качестве домашней прислуги либо категорически, либо на практике, поскольку труд домашней прислуги осуществляется в рамках неформального рынка труда.

24. *Законы о социальной защите.* На трудящихся в качестве домашней прислуги, особенно трудящихся из числа мигрантов, зачастую не распространяется действие прав по национальному законодательству, касающемуся социальной защиты. Отсутствие пособий по социальной защите и медицинского страхования с учетом гендерной специфики еще более усугубляет уязвимость трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, и зависимость от работодателей.

Пробелы в системе защиты: практические аспекты

25. Даже если определенные меры защиты трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, предусмотрены национальными законами, часто существует разрыв между мерами защиты, предусмотренными для таких трудящихся в законе, и мерами, реализуемыми на практике. Некоторые из имеющихся практических препятствий связаны с "тайным" характером труда домашней прислуги и факторами, не позволяющими или препятствующими трудящимся-мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги, отстаивать свои права.

26. Ряд факторов, являющихся образующими элементами труда домашней прислуги, и даже более того – труда домашней прислуги, выполняемого мигрантами, – позволяет скрывать злоупотребления и затрудняет выявление потребностей в защите:

- a) рабочие места скрыты от сторонних наблюдателей, находятся за закрытыми дверями и находятся вне досягаемости общественности;
- b) труд домашней прислуги, как правило, является частью неформального рынка труда, где отсутствует регистрация трудящихся и выполняемой ими работы;
- c) физическая и социальная изолированность трудящихся препятствует индивидуальным и коллективным действиям;
- d) большое количество рабочих мест, их географическое распределение и национальные законы о неприкосновенности частной жизни усложняют проведение эффективных инспекций и наблюдение со стороны органов по вопросам труда.

27. Ряд факторов затрудняют отстаивание трудящимися-мигрантами, работающими в качестве домашней прислуги, их прав и требование ими возмещения в случае нарушения, включая следующие факторы:

- a) зачастую отсутствуют конкретные механизмы получения и рассмотрения жалоб трудящихся, работающих в качестве домашней прислуги;
- b) трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, часто не знают, к кому обратиться с их трудовыми проблемами, или могут неохотно идти на контакт с полицией или органами, занимающимися трудовыми вопросами. Языковой барьер и расходы на административные и юридические процедуры могут стать дополнительными сдерживающими факторами;
- c) трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, которые зависят от их работодателей в связи со своим иммиграционным статусом, возможно, не будут сообщать о злоупотреблениях из страха ареста, задержания или высылки. В некоторых странах, если жертва направляет официальную жалобу на работодателя, он или она не может искать другое место для трудоустройства в период, пока дело находится в суде, и не может покинуть страну в период рассмотрения соответствующего дела. Эти ограничения, а также про-

должительные периоды времени, которые могут потребоваться для рассмотрения дел, зачастую приводят к тому, что трудящиеся, работающие в качестве домашней прислуги, предпочитают не подавать жалобы или отказываются от возбуждения дела, чтобы быстрее вернуться домой.

С. Рекомендации государствам-участникам

Информационно-просветительская работа и подготовка перед отъездом

28. В отношении граждан, рассматривающих возможность миграции для работы в качестве домашней прислуги, государства-участники должны принять надлежащие меры по распространению информации об их правах, предусмотренных Конвенцией, а также об условиях их пребывания и трудоустройства и их правах и обязанностях согласно законам и практике других государств (статья 33). Такие информационно-просветительские мероприятия могут включать:

- а) информацию о различных видах и методах организации труда домашней прислуги;
- б) основные знания о применимой национальной и международной правовой базе;
- с) важнейшие сведения и рекомендации по следующим аспектам:
 - i) сборы и задолженность, связанные с миграцией;
 - ii) семейные аспекты и последствия для семейной жизни, такие как раздельное проживание, право на посещение семьи или возвращение к семье, беременность в период трудоустройства и т.д.; и
 - iii) другие риски труда домашней прислуги за пределами страны происхождения.

29. В отношении трудящихся, которые приняли решение мигрировать для трудоустройства, рекомендуется разрабатывать более конкретные программы подготовки и повышения информированности до отъезда. Такие программы подготовки могут быть разработаны на основе консультаций с соответствующими неправительственными организациями, трудящимися-мигрантами и их семьями, а также признанными и надежными агентствами по найму и могут охватывать:

- а) всеобъемлющий курс "Знай свои права", охватывающий международную и национальную нормативные базы, с использованием Конвенции в качестве ориентира;
- б) ознакомительный курс "Знай свои обязанности" по важнейшим аспектам законодательства и культуры страны трудоустройства;
- с) "информационно-просветительскую" подготовку, в том числе по вопросам миграции, условий работы, социальной защиты, задолженности, финансов и связанных с работой сборов, а также ознакомление с основными сведениями о методах урегулирования конфликтов и средства правовой защиты;
- д) обеспечение финансовой грамотности, в том числе информацию о механизмах перевода и схемах сбережения средств;
- е) контактные данные учреждений, в которых можно получить срочную помощь, включая посольства и консульства, а также соответствующие организации гражданского общества в странах трудоустройства; и

f) прочие необходимые сведения о материально-техническом обеспечении, безопасности, охране здоровья и вопросах прав человека, а также пунктах оказания помощи в течение всего процесса миграции.

30. По мере целесообразности государства-участники могли бы также оказывать поддержку в проведении подготовки перед отъездом, включающей:

- a) базовую языковую подготовку;
- b) обучение по конкретным направлениям трудовой деятельности, включая, по мере необходимости, важнейшие трудовые навыки; и
- c) курс ознакомления с различиями в культурах с учетом мест назначения.

Сотрудничество между государствами

31. Государства происхождения, государства транзита и государства работы по найму несут общую ответственность за регулирование и мониторинг процессов найма и размещения.

32. В соответствии со статьями 64 и 65 государствам происхождения и работы по найму рекомендуется сотрудничать по следующим направлениям:

a) разработка транспарентных рамочных механизмов и соглашений с учетом необходимости обеспечения защиты, включая двусторонние, многосторонние и региональные соглашения между государствами;

b) применение стандартных, единообразных и обязательных к исполнению договоров о найме с указанием справедливых, полных и ясных условий и стандартов труда, которые могут быть осуществлены – и осуществляются – в рамках правовых систем как в стране происхождения, так и в стране работы по найму. Такие стандартные договоры, а также службы, в которых трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, могут получить консультацию и совет или куда они могут подать жалобу, тоже могут указываться в двусторонних и многосторонних соглашениях между странами происхождения и работы по найму;

c) регулярное и открытое представление информации о потоках трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, работе по найму, о проблемах в области осуществления прав об учебных и других программах, а также по вопросам отправления правосудия.

Агентства по найму

33. В соответствии со статьей 66 государства-участники обязаны обеспечивать эффективное регулирование и мониторинг деятельности брокеров по трудоустройству, агентств по найму и других посредников, с тем чтобы гарантировать соблюдение ими прав трудящихся, работающих в качестве домашней прислуги.

34. Агентства, имеющие отношение к перемещению трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в странах происхождения, транзита или работы по найму, должны получать разрешения, согласие и находиться под контролем органов власти. Это может обеспечиваться за счет следующих мероприятий, имеющих официальный, регулярный, транспарентный характер и регулируемых государством:

a) лицензирование, возможно включающее в себя процессы аккредитации и периодического продления лицензий;

- b) мониторинг, инспекция и оценка;
- c) санкции и штрафы;
- d) системы регистрации и представления сведений, в том числе в форматах вебстраниц, к которым обеспечен широкий и легкий доступ общественности, с уделением особого внимания случаям жалоб и конфликтов с участием трудящихся.

35. Государства-участники должны установить конкретные критерии, касающиеся прав трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, и гарантировать, что только агентства, удовлетворяющие этим критериям и кодексам, могут продолжать деятельность. Такие критерии могут быть установлены на основе консультаций с организациями самих трудящихся-мигрантов, неправительственными организациями, работающими с трудящимися-мигрантами, и с организациями трудящихся и работодателей.

36. Кроме того, государствам-участникам рекомендуется принять кодексы поведения в отношении найма трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в том числе конкретные правила, регулирующие сборы и вычеты из заработной платы, а также предусмотреть надлежащие штрафы и санкции и возможность их исполнения. Государствам-участникам следует запретить взимание сборов за трудоустройство с трудящихся, работающих в качестве домашней прислуги, в том числе в форме вычетов из заработной платы.

Условия работы

37. Права трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, следует рассматривать в рамках более широкой концепции достойного труда для домашней прислуги. В связи с этим Комитет полагает, что труд домашней прислуги должен надлежащим образом регулироваться национальным законодательством, с тем чтобы лица из числа домашней прислуги пользовались такой же защитой, как и другие работающие по найму лица⁸.

38. Таким образом, меры защиты труда в национальном законодательстве должны распространяться на домашнюю прислугу, с тем чтобы обеспечить равную защиту по закону, включая положения, касающиеся минимального заработка, рабочего времени, дней отдыха, свободы ассоциации, гарантий социального обеспечения, в том числе в отношении материнства, прав на получение пенсии и медицинского страхования, а также дополнительные положения, относящиеся к конкретным обстоятельствам труда домашней прислуги. В этом отношении трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, должны пользоваться не менее благоприятным обращением, чем то, которое применяется к гражданам государства работы по найму (статья 25).

39. Государства должны защищать право трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, на свободу передвижения и местожительства, в том числе гарантируя, что трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, не обязаны жить вместе со своими работодателями или оставаться в доме в свое свободное время (статья 39). Государства также должны гарантировать, что трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, сохраняют в своем распоряжении проездные документы и документы, удостоверяющие личность (статья 21). Кроме того, государства должны принимать все необходимые меры по обеспечению изменения общественного

⁸ Настоящая рекомендация соответствует пункту 10 замечания общего порядка № 18 (2005) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам.

восприятия, с тем чтобы труд домашней прислуги был широко признан в качестве работы, а домашняя – прислуга в качестве трудящихся, имеющих основные права, включая трудовые права.

40. Государствам-участникам рекомендуется обеспечить наличие у трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, четко оговоренных условий работы по найму в письменной форме и на понятном им языке с указанием их конкретных обязанностей, часов работы, вознаграждения, дней отдыха и других условий работы в рамках договоров, основанных на принципе свободы, справедливости и полного согласия. В частности, государства-участники, возможно, пожелают рассмотреть вопрос о разработке типовых или стандартных положений для этих целей.

41. Государства-участники должны включить положения о механизмах мониторинга условий работы трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в национальное законодательство и укреплять службы трудовой инспекции, с тем чтобы они проводили такой мониторинг, а также получали, расследовали и рассматривали жалобы на предполагаемые нарушения.

Социальное обеспечение и услуги здравоохранения

42. Государства-участники гарантируют, что трудящимся-мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги, предоставляется доступ к выплатам по социальной защите на основе равенства обращения с гражданами соответствующего государства (статья 27).

43. Государства должны обеспечить эффективный доступ всех трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, к любой медицинской помощи, которая является крайне необходимой для избежания непоправимого ущерба их здоровью (статья 28). Особое внимание следует уделять трудящимся женщинам-мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги и не имеющим постоянного статуса, которые являются особенно уязвимыми в период беременности, поскольку они зачастую опасаются обращаться в государственные службы здравоохранения из страха высылки. Государства не должны требовать от государственных учреждений здравоохранения, обеспечивающих медицинскую помощь, представления иммиграционным органам данных о наличии или отсутствии постоянного статуса у пациента.

44. Государства должны обеспечить, чтобы трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги и имеющие документы или постоянный статус, пользовались равным режимом с гражданами в отношении социального и медицинского обслуживания (статья 43, пункт 1 е)). Кроме того, Комитет напоминает об обязательствах, принятых государствами в соответствии с другими базовыми международными договорами по правам человека, в частности обязательствами по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, принимать надлежащие меры с целью обеспечивать всем лицам, находящимся под их юрисдикцией, независимо от их иммиграционного статуса, наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья, а также медицинскую помощь, обслуживание и медицинский уход в случае болезни⁹.

⁹ См. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, статья 12. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам подчеркивает в своем замечании общего порядка № 20 (2009) о недискриминации в экономических, социальных и культурных правах, что "закрепленные в Пакте права распространяются на всех, включая таких неграждан, как беженцы, просители

Право на организацию для заключения коллективных договоров и защиты

45. Право на организацию и участие в коллективных переговорах необходимо трудящимся-мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги, для озвучивания их потребностей и защиты их прав, в частности в рамках профессиональных союзов (статьи 26 и 40) и трудовых организаций.

46. В законах государств-участников, особенно стран работы по найму трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, должно признаваться право последних на формирование организаций и вступление в них, независимо от миграционного статуса (статья 26), и должна поощряться самоорганизация.

47. Государствам-участникам рекомендуется обеспечивать трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, информацией о соответствующих ассоциациях, которые могут оказать содействие в стране/городе происхождения и работы по найму.

Свобода религии и убеждений и свобода выражения мнений

48. Государства-участники должны принимать эффективные меры, чтобы обеспечивать свободу трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в исповедовании религии или убеждений по их выбору, а также свободы выражения мнений как единолично, так и сообща с другими, публичным или частным порядком, в соответствии со статьями 12 и 13 Конвенции и другими международными стандартами в области прав человека (статьи 12 и 13).

Доступ к правосудию и средствам правовой защиты

49. Государства работы по найму должны обеспечивать, чтобы все трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, имели доступ к механизмам подачи жалоб на нарушения их прав (статья 18, пункт 1, и статья 83). Государства-участники должны обеспечивать, чтобы такие жалобы расследовались надлежащим образом и в течение разумного периода времени и чтобы в случаях нарушения выносились надлежащие наказания. Для облегчения доступа к механизмам восстановления права государства-участники могли бы, например, назначить уполномоченного по делам домашней прислуги. Государства-участники также должны обеспечивать, чтобы трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, могли добиваться восстановления прав в судебном порядке и применения средств правовой защиты в случае нарушения их прав работодателями, которые пользуются дипломатическим иммунитетом в соответствии с Венской конвенцией о дипломатических сношениях.

50. В целях обеспечения эффективного доступа к правосудию и средствам правовой защиты для всех трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, Комитет полагает, что трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, должны иметь доступ к судам и другим механизмам правосудия без страха быть высланными вследствие обращения к этим механизмам и что трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, должны иметь доступ к временным приютам, когда это необходимо

убежища, апатриды, трудящиеся-мигранты и жертвы международной торговли людьми, независимо от правового статуса и наличия документов" (пункт 30). См. также Комитет по ликвидации расовой дискриминации, общая рекомендация № 30 (2004) о дискриминации неграждан.

вследствие злоупотреблений, связанных с их работой по найму. Государствам-участникам рекомендуется рассмотреть возможность проведения в конкретные сроки или ускоренного проведения судебных разбирательств по рассмотрению жалоб трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. Кроме того, государствам-участникам рекомендуется заключать двусторонние соглашения, с тем чтобы гарантировать, чтобы мигранты, возвращающиеся в свою страну происхождения, могли иметь доступ к правосудию в стране работы по найму, в том числе подавать жалобы на злоупотребления и требовать уплаты невыплаченной заработной платы и пособий.

Доступ к постоянному миграционному статусу

51. В целях предотвращения незаконной миграции, а также контрабанды и торговли людьми государства-участники должны обеспечить, чтобы трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, имели доступ к законным каналам миграции на основе фактической востребованности (статья 68).

52. Государства-участники должны принимать надлежащие меры для решения вопроса о крайней уязвимости не имеющих документов трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, особенно женщин и детей. В частности, государства-участники должны рассмотреть меры политики, включая программы легализации правового статуса мигрантов, с целью предупреждения или урегулирования ситуаций, когда трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, не имеют документов или рискуют утратить постоянный статус (статья 69).

53. Государствам-участникам следует избегать увязывания иммиграционного статуса трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, с поддержкой или попечительством конкретного работодателя, поскольку любые такие схемы могут ненадлежащим образом ограничивать свободу передвижения трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги (статья 39), и увеличивают их уязвимость в плане эксплуатации и злоупотреблений, в том числе в условиях принудительного труда или подневольного состояния (статья 11).

Уважение единства семьи

54. Государства-участники принимают надлежащие меры по защите единства семей трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, имеющих постоянный статус (статья 44, пункт 1). В частности, трудящиеся-мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, должны иметь разумные возможности для контактов с семьей и перемещений, связанных с семьей, включая возможности общения с семьей, оставленной в другом месте, проезда для участия в важнейших семейных мероприятиях, таких, как похороны, и, особенно в случае долговременных мигрантов, для посещения супругов и детей в других странах. Государства-участники должны гарантировать, чтобы дети, разлученные с одним или обоими родителями, имели возможность поддерживать прямой контакт с обоими родителями на регулярной основе.

55. Кроме того, государства-участники должны принимать надлежащие меры в отношении трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, имеющих постоянный статус, для содействия их воссоединению с их супругами и детьми (статья 44, пункт 2). В случае смерти трудящегося-мигранта, имеющего постоянный статус, или расторжения брака государства-участники должны положительно рассмотреть вопрос о предоставлении членам семьи этого трудящегося-мигранта независимого статуса проживания (статья 50).

Особые меры защиты детей

56. В соответствии с Конвенцией о правах ребенка и соответствующими договорами Международной организации труда (МОТ) государства должны обеспечивать, чтобы дети-мигранты не выполняли какие-либо виды работы домашней прислуги, которые могут быть опасными или вредными для их здоровья или физического, умственного, духовного, морального или социального развития. Государства воздерживаются от принятия мер политики, направленных на наем детей-мигрантов в качестве домашней прислуги.

57. Государства-участники обеспечивают, чтобы все дети-мигранты, независимо от их миграционного статуса, имели доступ к бесплатному и обязательно начальному образованию, а также среднему образованию на основе равенства обращения с гражданами соответствующего государства (статья 30) и чтобы работа по дому, выполняемая детьми, не мешала их образованию. К школам не должно предъявляться требование о представлении иммиграционным органам данных о надлежаще оформленном или неоформленном статусе учеников.

58. Дети трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, должны быть зарегистрированы вскоре после рождения, независимо от миграционного статуса их родителей, и должны быть обеспечены свидетельства о рождении и другими документами, удостоверяющими личность. Государства должны принимать все надлежащие меры, для того чтобы гарантировать, что дети не были лишены гражданства (статья 29).

59. Государства-участники должны ликвидировать дискриминационные меры политики и практику, которые отрицают или ограничивают права детей трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в частности их право на здравоохранение и образование (статьи 28 и 30).

Учет гендерных аспектов

60. Как отмечено Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин, положение женщин-мигрантов отличается от положения мужчин-мигрантов, среди прочего, по используемым каналам миграции, по типу секторов рынка труда, где они могут получить работу, а также по формам злоупотреблений, которым они подвергаются, и последствиям и характеру таких злоупотреблений¹⁰. Признавая, что большая часть домашней прислуги составляют женщины и девочки, и принимая во внимание традиционные роли, гендерное измерение рынка труда, всеобщее преобладание гендерного насилия, а также глобальную феминизацию нищеты и трудовой миграции, государства должны внедрить учет гендерных аспектов в свои усилия, с тем чтобы понять их конкретные проблемы и разработать средства правового возмещения для случаев гендерной дискриминации, с которой они сталкиваются в течение всего процесса миграции.

61. Государства-участники должны отказаться от запретов и дискриминационных ограничений по половому признаку в отношении миграции женщин на основе возраста, семейного положения, беременности или материнства (статьи 1 и 7), в том числе от ограничений, предусматривающих необходимость получения женщинами разрешения от их супругов или попечителей мужского пола для получения паспорта или поездки (статья 8), или запретов для трудящихся женщин-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, выходить замуж за граждан или постоянных жителей (статья 14), или обеспечивать себе

¹⁰ Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 26 (2008) в отношении трудящихся женщин-мигрантов, пункт 5.

независимое проживание. Государства-участники также должны отказаться от дискриминационных законов, нормативов и практик, связанных с ВИЧ, в том числе от тех, которые приводят к утрате рабочих виз в связи с ВИЧ, и обеспечивать, чтобы медицинские проверки трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, включая проверки на беременность или ВИЧ, проводились добровольно и на основе информированного согласия.

Посольства и консульства

62. Хотя государства работы по найму несут основную ответственность за защиту прав трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, посольства и консульства государства происхождения должны играть активную роль в защите прав своих граждан, работающих по найму в качестве домашней прислуги. В частности, посольствам и консульствам стран происхождения, имеющимся в странах работы по найму трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, рекомендуется на основе координации с органами власти в странах работы по найму:

- a) обеспечивать наличие должным образом подготовленного персонала и механизмов (включая телефонные "горячие линии") для получения и рассмотрения жалоб трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в том числе путем предоставления юридической помощи;
- b) обеспечивать консультирование и содействовать нахождению надлежащего приюта для трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, особенно женщин и детей, которые спасаются от злоупотреблений, связанных с их работой по найму;
- c) ускорить обработку временных проездных документов и обратных билетов, с тем чтобы избежать продолжительного пребывания трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в приютах;
- d) получать, регистрировать и представлять информацию, которая может быть полезной для трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в стране работы по найму, а также для потенциальных трудящихся-мигрантов, вернувшихся в свою страну, в отношении:
 - i) фактических условий пребывания в стране и условий трудоустройства;
 - ii) опыта трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, включая проезд и прибытие, сборы и задолженности, связанные с миграцией, последствия для семьи, конфликты на рабочем месте, вопросы прав и доступа к правосудию.

63. Посольствам и консульствам стран происхождения рекомендуется сотрудничать друг с другом в целях выявления агентств по найму, допускающих злоупотребления, и поощрения надлежащей политики защиты трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги.

64. В случае задержания трудящегося-мигранта, работающего в качестве домашней прислуги, или члена его или ее семьи с этим лицом связываются соответствующие посольства или консульства в целях организации посещениями соответствующими консульскими служащими на основе консультаций с государством работы по найму (статья 16, пункт 7, и статья 23).

Участие трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, и гражданского общества

65. Комитет особо отмечает важность предметных консультаций с трудящимися-мигрантами, работающими в качестве домашней прислуги, и организациями гражданского общества при разработке и осуществлении законодательных и других мер, связанных с трудящимися-мигрантами, работающими в качестве домашней прислуги, и защитой их прав.

Мониторинг и представление информации

66. Государства-участники должны включать в свои доклады информацию об усилиях по мониторингу положения трудящихся-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, в том числе путем представления статистических данных, и защищать их права по Конвенции, памятуя о рекомендациях, содержащихся в настоящем замечании общего порядка.
