

Э.В. Горян

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Владивосток. Россия

## Механизмы обеспечения прав домашних работников-мигрантов: международные тенденции и опыт Канады

Исследуются международные тенденции и национальные механизмы обеспечения прав занятых в домашнем хозяйстве женщин-мигрантов. Особое внимание уделяется международным трудовым стандартам обеспечения прав женщин-мигрантов, анализируется зарубежный опыт. С целью получения наиболее достоверных научных результатов был использован ряд общенаучных (системно-структурный, формально-логический и герменевтический) и специальных юридических методов познания (сравнительно-правовой и формально-юридический). Международные трудовые стандарты определяют минимальный объем прав, которые должны быть обеспечены каждым государством. Интерес представляет национальный механизм, разработанный в Канаде, позволяющий эффективно обеспечить минимальные трудовые стандарты. Автор предлагает использовать опыт Канады для разработки отечественного механизма обеспечения прав домашних работников-мигрантов, в частности при разработке типового трудового договора.

**Ключевые слова и словосочетания:** права женщин, дискриминация, миграция, домашний труд, домашние работники-мигранты.

E.V. Goryan

Vladivostok State University of Economics and Service  
Vladivostok. Russia

## Mechanisms for ensuring the rights of migrant domestic workers: international trends and experience of Canada

International trends and national mechanisms of ensuring of the rights of women domestic migrant workers is studied. Particular attention is given to international labor standards of the rights of migrant women, experience of different states is analyzed. Some general scientific (system-structural, formal-logical and hermeneutical methods) and specific legal methods of knowledge (comparative and formal-legal methods) were used in order to obtain the best scientific results. International labor standards define the minimum scope of the rights that must be provided by each State. The national mechanism of effectively ensuring minimum labor standards developed in Canada is of great interest. The author proposes to use the experience of Canada to develop a national mechanism to ensure the rights of migrant domestic workers, particularly to draw up a model employment contract.

**Keywords:** rights of women, discrimination, migration, domestic work, migrant domestic workers.

Трудовая миграция является важным средством обеспечения благополучия человека. Благодаря гарантированной свободе передвижения индивиды получают возможность найти подходящее рабочее место и реализовать свой потенциал. Однако не все мигранты и члены их семей успешно интегрируются в сообщество и становятся полноправными членами общества. Домашних работников-мигрантов (далее – ДРМ), определяемых Международной организацией труда (далее – МОТ) как «migrant domestic workers» (MDWs), насчитывается 53 миллиона человек, это одна из наиболее уязвимых групп, поскольку зачастую не имеет ни разрешения на проживание, ни разрешения на работу в стране пребывания, а значит, не может воспользоваться правовыми механизмами для защиты своих прав [16]. Это приводит к их эксплуатации, особенно женщин, составляющих 75% от всех лиц, занятых в домашних хозяйствах (по другой информации – 83% [24]), и подверженных рискам, связанными со здоровьем, особенно заражению ВИЧ-инфекцией [28].

Исследование гендерных аспектов миграции началось в 80-х годах XX в. сразу в нескольких направлениях: женские исследования и феминистское движение [15; 17], миграционные исследования [34], в рамках прав человека [27]. Женщины были признаны самостоятельными агентами, принимающими участие в миграционных процессах наравне с мужчинами – так называемыми «unattached migrants» – самостоятельными мигрантами, не зависящими от перемещения супруга или семьи [1. С. 47], что позволяет исследователям говорить о так называемой феминизации миграции [22. С. 19].

Проблема обеспечения прав женщин-мигрантов, занятых в домашнем хозяйстве, пока что мало исследуется в отечественной юридической науке [8; 12], в то время как социологические и экономические исследования проводятся достаточно активно [3; 9; 4].

В классификаторе профессий, издаваемом Международной организацией труда, проводится четкое различие между трудом по уборке и содержанию домашнего хозяйства и трудом по уходу за людьми на дому [30; 31]. Тем не менее, на практике это различие зачастую стирается. Более того, так называемые проживающие в семьях помощники (помощницы) по хозяйству из числа иностранцев, которые, как предполагается, должны участвовать в межкультурном обмене и обучаться местному языку, обычаям и т.д. (au pairs), на самом деле нередко выполняют работу домашней прислуги с превышением установленного для них предела в 30 часов в неделю.

Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин (UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) выразил свою озабоченность нарушениями прав человека в отношении женщин-мигрантов в своей Общей рекомендации №26 по вопросу о трудящихся женщинах-мигрантах [21]. Комитет подчеркнул, что прежде чем покинуть свою страну, трудящиеся мигранты-женщины сталкиваются с огромным количеством затрагивающих права человека проблем, включая: 1) полный запрет или ограничения на миграционные отъезды женщин в силу их половой принадлежности или в сочетании с возраст-

ными факторами, семейным положением, беременностью или наличием детей; 2) ограничения на различные виды деятельности или требования о том, чтобы женщины имели письменное разрешение от родственников-мужчин для получения паспорта в связи с поездкой или миграцией.

Иногда женщин задерживают для специального обучения в рамках подготовки к отъезду производящими набор агентами, и в этих случаях они могут подвергаться финансовым, физическим, сексуальным или психологическим злоупотреблениям.

Женщины также могут испытывать последствия ограниченности доступа к образованию, профессиональной подготовке и полной и надежной информации о миграции, что может привести к повышению степени уязвимости в отношениях с работодателями.

Агенты по трудоустройству могут требовать грабительские платежи, что иногда создает для женщин, которые обычно имеют меньше средств, чем мужчины, еще более серьезные финансовые проблемы и ставит их в еще большую зависимость в силу необходимости поисков в долг денег среди членов семьи, друзей или родственников, которые также облагают кредитование высокими сборами (п. 10) [21].

В случае поездки с агентом или с сопровождающими лицами мигранты-женщины подвергаются опасности сексуального и физического надругательства (п. 12) [21]. В указанных случаях, а также в случаях сексуальной эксплуатации таких женщин многократно повышается риск заражения ВИЧ-инфекцией [29. С. 164–165].

Международный механизм обеспечения прав ДРМ начал складываться совсем недавно. В декабре 2011 г. Генеральная ассамблея ООН утвердила резолюцию №66/128 «Насилие в отношении трудящихся мигрантов», в которой отметила важный вклад женщин-мигрантов в социально-экономическое развитие, которое они оказывают своим трудом, экономически и социально воздействуя на страны происхождения и назначения. Их труд имеет большое значение и достойный характер, в том числе и труд домашних работниц. Однако были выражена озабоченность по поводу нарушения прав и фактов насилия в отношении женщин и девочек-мигрантов: бытового, психологического и сексуального. Женщины-мигранты в гораздо большей степени, чем мужчины, подвержены проявлениям расизма и ксенофобии, грубым нарушениям трудовых норм и эксплуататорским условиям труда, а также являются потенциальными жертвами современных форм рабства, включая все формы принудительного труда и торговлю людьми [7].

Особое внимание авторы резолюции обратили на девочек-мигрантов, задействованных в качестве домашней прислуги (включая несопровождаемых девочек, независимо от их иммиграционного статуса): государства-члены были призваны принимать и укреплять меры для поощрения и защиты прав человека для предотвращения эксплуатации их труда и экономической эксплуатации, дискриминации, сексуальных домогательств, насилия и сексуальных надругательств по месту работы (п. 8) [7].

Международное сообщество призвало государства разрабатывать и внедрять национальные механизмы защиты прав всех женщин-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. Особое внимание в этих механизмах должно быть

уделено механизмам контроля и инспекций согласно применимым конвенциям МОТ и другим документам. Национальные механизмы должны предусматривать право женщин на доступ к учитывающим гендерные аспекты транспарентным механизмам подачи жалоб на своих работодателей. Авторы резолюции сделали акцент на принципе оперативности в производстве по делам о нарушениях их прав ДРМ и неотвратимости ответственности виновных в нарушении прав человека (п. 12) [7].

Международно-правовой механизм обеспечения прав ДРМ разработан в 2011 г.: Международная организация труда утвердила Конвенцию о достойном труде домашних работников №189 (далее – Конвенция №189) [5] с сопутствующей Рекомендацией о достойном труде домашних работников №201 (далее – Рекомендация №201) [10]. Конвенция №189 является первым международным инструментом, признающим домашний труд как труд. Она устанавливает основные права и принципы, требующие от ратифицирующих государств признания домашнего труда как достойного труда (*decent work*). Было признано, что домашний труд по-прежнему недооценивается и остается незаметным, а поскольку он в основном выполняется женщинами и девочками, прежде всего мигрантами, то работницы особенно уязвимы перед дискриминацией с точки зрения условий труда и занятости, равно как и перед другими проявлениями нарушений прав человека. В развивающихся странах с традиционно ограниченными возможностями занятости в формальном секторе домашние работники составляют значительную часть национальной рабочей силы и по-прежнему относятся к наиболее маргинализированным категориям населения.

На сегодняшний день всего лишь 22 государства ратифицировали Конвенцию №189, из них 12 государств Центральной и Южной Америки [2. С. 56], Филиппины, Маврикий, ЮАР и 7 стран Западной Европы (Бельгия, Финляндия, ФРГ, Ирландия, Италия, Португалия и Швейцария) [26].

Конвенцией №189 даны определения терминов «домашний труд» и «домашний работник» (ст. 1). Кроме того, определены основополагающие принципы и права в сфере труда: 1) свобода ассоциаций (право на участие в профессиональных союзах); 2) недопустимость принудительного или обязательного труда; 3) запрет детского труда и дискриминации (ст. 3).

С целью защиты прав детей от эксплуатации Конвенцией №189 установлена норма о минимальном возрасте для домашних работников в соответствии с Конвенцией 1973 г. о минимальном возрасте (№138) и Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (№182): он не может быть ниже возраста, установленного национальными законодательством и нормативными правовыми актами для работников в целом. Кроме того, государства-члены должны запрещать и искоренять такие формы детского труда, которые по своей природе или условиям, в которых они выполняются, могут подорвать здоровье, безопасность или нравственность детей.

Национальные механизмы обеспечения прав домашних работников должны предусматривать гарантии: 1) действенной защиты от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия (ст. 5); 2) справедливых условий занятости; 3) достойных условий труда; 4) в случае их проживания в домохозяйстве – достойных бытовых условий с соблюдением неприкосновенности их частной жизни (ст. 6).

Конвенцией №189 определены также условия трудового договора, который должен быть заключен в письменной форме и содержать существенные условия труда и занятости (ст. 7): 1) указание полного имени, адреса работодателя и работника, а также адреса обычного места работы; 2) срок действия договора; 3) виды выполняемой ДРМ работы и нормальная продолжительность рабочего времени; 4) размеры и периодичность выплаты вознаграждения, методы его расчета; 5) оплачиваемый ежегодный отпуск, ежедневные и еженедельные периоды отдыха; 6) обеспечение питанием и жильем; 7) условия репатриации и прекращения трудовых правоотношений.

Конвенция №189 и Рекомендация №201 представляют собой механизм, предусматривающий основные гарантии обеспечения прав ДРМ, позволяющий государствам в случае ратификации имплементировать их положения в национальное законодательство и добиться эффективного обеспечения прав и свобод ДРМ. Ключевую роль в этом механизме играют профессиональные союзы, организации работодателей и другие общественные объединения. Каталог прав и свобод, гарантированных указанным механизмом, позволяет трудящимся реализовывать свое право на достойный труд и интегрироваться в гражданское общество государства пребывания. Однако большинство государств (в том числе и РФ) не спешат с ратификацией Конвенции №189, что объясняется некоторыми исследователями необходимостью приоритетной защиты именно национального рынка труда излишним обременением для бюджета в случае взятия обязательств, касающихся социального обеспечения, минимальной заработной платы и занятости [6. С. 96]. В свою очередь, многие государства разработали свои национальные механизмы обеспечения прав ДРМ задолго до принятия Конвенции №189. Например, в Иордании в 2003 г. в целях усиления защиты трудящихся-мигрантов, среди которых большинство составляют женщины, министерство труда одобрило текст специального трудового договора для домашних работников, не имеющих местного гражданства, несмотря на то, что труд домашних работников под действие национального законодательства не подпадает. В договоре оговаривается, что работодатель не имеет права отбирать у работника паспорт и обязан оплачивать стоимость работ и расходы на получение вида на жительство, обеспечивать достойное питание и условия проживания, покрывать медицинские расходы и гуманно обращаться с работником [18].

Как неоднократно указывается в Конвенции №189 и Рекомендации №201, ключевую роль в обеспечении прав ДРМ должны играть профсоюзы, в частности, когда речь идет о разработке типового трудового договора. Подобные типовые договоры разработаны Европейской конфедерацией профсоюзов, Союзом работников транспорта и общего профиля в Великобритании, Ассоциацией домашних работников в Испании [11. С. 51]. Право ДРМ на участие в профессиональных союзах признается пока не во всех государствах, однако там, где оно признается, закрепление происходит на высшем уровне – уровне конституции. К примеру, в Италии конституция и закон об иммиграции предусматривают право всех работников – как имеющих, так и не имеющих местное гражданство – на вступление

в профсоюзы и забастовку, а также на создание объединений, способствующих социальной и культурной интеграции, и на вступление в подобные объединения [11. С. 62].

Однако даже там, где законодатель не препятствует вступлению мигрантов в профсоюзы, последние только недавно активизировали свою работу с указанной категорией трудящихся. Для обеспечения представительства мигрантов-женщин используются следующие новые формы работы, которые соответствуют концепции достойного труда и основным принципам МОТ. Во-первых, это поддержка сетевых структур. Например, в 2002 г. в г. Глазго профсоюзными работниками была образована Сеть иностранных медицинских сестер, которая в первый год своего существования финансировалась Международным объединением работников общественного обслуживания (Public Services International), а теперь ее финансирует профсоюз работников государственного сектора в Шотландии (UNISON) [11. С. 61].

Во-вторых, это сотрудничество с местными общественными организациями и организациями женщин. В некоторых городах Германии профсоюзные работники в составе специальных рабочих групп сотрудничают с представителями других организаций по вопросу работников с неурегулированным статусом. В мае 2008 г. в Гамбурге был открыт специализированный профсоюзный центр юридических консультаций для мигрантов, не имеющих надлежащего разрешения на проживание «Миграция и труд» (Migration und Arbeit) [Там же].

В-третьих, внимания заслуживает такая форма работы, как вовлечение мигрантов и работников с неурегулированным статусом в профсоюзы. Например, в 2006 г. крупнейший голландский профсоюз работников государственного сектора и здравоохранения (ABVAKABO FNV) объявил о том, что будет принимать в свои члены домашних работников с неурегулированным статусом. Кроме того, через два года этот профсоюз издал специальную брошюру для домашних работников и работников по уходу, имеющих и не имеющих легальный статус [33]. В ФРГ подобная брошюра была издана еще в 2002 г. Конфедерацией немецких профсоюзов (DGB) [19].

В качестве четвертой формы работы профсоюзов выступает их деятельность по заключению двусторонних соглашений между профсоюзами в направляющих и принимающих странах. Так, итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, CISL) подписала соглашения о сотрудничестве с профсоюзами таких стран, как Кабо-Верде, Марокко, Перу, Сенегал и Тунис. Кроме того, она выпускает телевизионные программы для мигрантов на разных языках и координирует работу комитета по защите мигрантов-женщин, возглавляемого самими трудовыми мигрантами [11. С. 62].

И, наконец, важной формой деятельности профсоюзов является непосредственное налаживание работы с мигрантами, занятыми в сфере домашнего труда: 1) информирование прибывающих в страну мигрантов, как поступает Союз работников транспорта и общего профиля (TGWU) в Великобритании, предоставляющий прибывающим в страну домашним работникам-мигрантам информацию о своей организации и о неправительственной организации, оказывающей поддержку

трудовым мигрантам, (Kalayaan); 2) проведение информационных кампаний в средствах массовой информации с целью информирования домашних работников-мигрантов о помощи, предоставляемой профсоюзами, их адресах, телефонах и т.д.; 3) налаживание контактов и проведение работы с мигрантами в учебных классах (языковые курсы), в местах проведения досуга, на детских и спортивных площадках, в супермаркетах, в общественном транспорте, в религиозных сообществах и иммигрантских общинах [11. С. 62].

Особого внимания заслуживает опыт Канады в исследуемой сфере. Там действует специальная Программа для работников по уходу за людьми с проживанием по месту работы (Live-in Caregiver Program, далее – Программа) [32], которая считается одной из лучших [Там же].

Общие положения правового статуса ДРМ устанавливает раздел 3 Правил иммиграции и защиты беженцев (далее – Правила) [23]. В частности, статус участника Программы гарантируется иностранным гражданам, обратившимся за разрешением на работу в соответствии с частью 11 Правил и временной визой в соответствии с частью 9 Правил.

Разрешение на работу выдается лицам (п. 112 Правил): 1) имеющим среднее образование; 2) прошедшим специальную подготовку по уходу длительностью не менее 6 месяцев или имеющим опыт оплачиваемой работы в указанной сфере не менее года (в течение которого не менее 6 месяцев заняла работа у одного работодателя) в течение последних трех лет, предшествующих дате подачи заявления; 3) владеющим английским или французским языками на уровне, достаточном для выполнения своих обязанностей; 4) заключившим трудовой договор с работодателем.

Разрешение на постоянное место жительства предоставляется тем участникам Программы, которые соответствуют следующим критериям (п. 113(1) Правил): а) подали соответствующее заявление; б) имеют статус временно пребывающего резидента; в) имеют разрешение на работу в качестве участника Программы; г) пребывают в Канаде в качестве участника Программы в течение последних двух лет из четырех лет пребывания в Канаде или проработали в качестве участника Программы минимум 3900 часов в течение 22 месяцев из четырех лет пребывания, (i) проживая в частном домовладении и (ii) предоставляя услуги по уходу за детьми, пожилыми лицами или лицами с ограниченными возможностями в этом частном домовладении без надзора медицинского персонала; е) они сами или члены их семей не подлежат принудительной депортации; ф) получили статус участников Программы на основе правдивых сведений о своем образовании и профессиональной подготовке; г) одобрение властей провинции Квебек о соответствии критериям, выдвигаемым резидентам, желающим поселиться в этой провинции.

Правовой статус участников Программы регулируется законодательством провинций и территорий Канады. В каждом субъекте федерации разработан типовой трудовой договор, заключаемый между работодателем и участником Программы. Например, в провинции Квебек такой договор разработан Департаментом иммиграции, многообразия и интеграции и обязательно включает в себя положения [25], позволяющие максимально эффективно защитить интересы как работодателя, так

и работника. В нем должна быть указана подробная информация о работодателе (в случае, если оплата труда будет осуществляться и другими лицами, то в контракте должны быть указаны все такие лица, включая тех, кто имеет право давать указания работнику), включая указание пола, почтового адреса, адреса электронной почты, факса, телефона. Кроме того, занесению в договор подлежат: подробная информация о работнике, продолжительность контракта, место исполнения трудовых обязанностей. Отдельными пунктами договора описываются: 1) место исполнения трудовых обязанностей и лиц, проживающих в нем (всех возрастов), в частности, количество комнат и спален; 2) сама работа с перечислением лиц, которым требуется забота, с указанием возраста и всех трудовых функций, исполняемых работником.

Условиям труда и отдыха посвящены отдельные разделы договора. В договоре уже указана максимальная продолжительность рабочего времени, установленная властями провинции Квебек, – 40 часов в неделю. Кроме того, работодатель обязан предоставлять работнику возможность посещения занятий по изучению французского языка. В случае работы во внеурочное время работодатель обязан дополнительно платить 50% от обычной платы за каждый час. В контракте указываются конкретные часы начала и окончания работы, в случае неопределенности этого времени указывается продолжительность ежедневного труда. Кроме того, в контракте указывается день еженедельного отдыха и количество недель оплачиваемого отпуска (минимум 2 недели).

Что касается условий оплаты, то работнику гарантируется минимальная оплата его труда, устанавливаемая правительством Квебека и Комитетом по трудовым нормам. Расходы на обеспечение работника (проживание, автомобиль, проезд) не включаются в его зарплату. По просьбе работника, работодатель может заменить оплату сверхурочного труда предоставлением отгулов (длительность которых увеличена на 50% от обычных), которые должны быть предоставлены не позднее 12 месяцев с даты сверхурочной работы и дата которых должна быть согласована сторонами контракта. Условия оплаты труда должны включать в себя периодичность и размер оплаты (в неделю или в час). Работодатель обязан перечислять все вычеты из заработной платы и налоги, подлежащие уплате в соответствии с законом (страхование по безработице, налог на прибыль и проч.).

Контрактом предусмотрен неоплачиваемый 30-минутный перерыв на принятие пищи после 5 непрерывных часов работы. Если работник не может покинуть место работы на такой перерыв, то этот перерыв оплачивается отдельно. Продолжительность еженедельного отдыха составляет минимум 32 непрерывных часа. Работодатель не может заставить работника оставаться по месту работы в течение еженедельного отдыха. Кроме того, контракт предусматривает возможность предоставления дополнительных льгот (перерыв на кофе, страховые премии, отпуск по болезни, пенсионные взносы и проч.).

Условия проживания достаточно подробно расписаны в контракте. По умолчанию работник проживает в доме работодателя с предоставлением питания, в хорошо отапливаемой и вентилируемой, чистой, мебелированной обособленной



комнате, оборудованной замком и предохранительной задвижкой. Ключ от комнаты предоставляется работнику бесплатно, а доступ в дом должен быть свободным (предоставляется отдельный ключ и код доступа).

Оплата проезда работника из страны происхождения в Канаду осуществляется за счет работодателя и не может быть взыскана с работника. Кроме того, законодательством устанавливается обязанность работодателя по оформлению медицинского страхования здоровья работника, выплаты по которому не могут быть взысканы с работника.

В соответствии с Актом о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях [13] на работодателя возлагается обязанность зарегистрировать работника в Комиссии по здравоохранению и безопасности Квебека и выплачивать страховые взносы для обеспечения прав на возмещение ущерба, причиненного на рабочем месте. Кроме того, работодателю запрещено взыскивать с работника вознаграждение, выплаченное третьим лицам, которые занимались трудоустройством работника.

В случае расторжения договора по инициативе работника последний должен предоставить работодателю письменное уведомление, а также сообщить в Департамент иммиграции и культурных общин.

Наниматель обязан предоставить письменное уведомление о расторжении договора с работником не ранее завершения трех месяцев непрерывной работы (в случае, если срок трудового договора не заканчивается в ближайшее время). Такое уведомление должно быть сделано за одну неделю, если работник проработал менее года, или за две недели, если он непрерывно проработал от одного года до пяти лет.

Работодатель обязан соблюдать стандарты, изложенные в Акте о стандартах труда [14], в частности, касающиеся выплаты заработной платы, расчета оплаты за сверхурочный труд, а также периодов на принятие пищи, государственных праздников, ежегодного отпуска, отпуска по семейным обстоятельствам, льгот и выплат согласно указанному закону. Любые условия трудового договора, которые являются менее благоприятными, чем стандарты, предусмотренные Актом о стандартах труда, являются недействительными.

Законодательство Квебека особо выделяет так называемые запрещенные практики, к которым могут прибегать работодатели в процессе исполнения трудовых контрактов. В частности, Акт о стандартах труда запрещает работодателю или его представителям применять санкции в отношении работника в следующих обстоятельствах (Секция 122) [14]: 1) работник реализует одно из своих прав, например, требует выплаты заработной платы; 2) работник осуществляет свое право в соответствии со ст. 335 Акта о выборах в Квебеке (законодатель обязывает работодателя предоставить работнику 4 непрерывных часа (не считая времени на прием пищи) во время работы избирательных участков без вычета заработной платы за время отсутствия [20]); 3) работник проработал по крайней мере 3 месяца у одного и того же работодателя и не может выполнять трудовые функции по причине болезни или преступления; 4) работник представил Комиссии информацию о применении стандартов или свидетельствовал в контексте судебного разбирательства;

5) на имущество работника был наложен арест, например, из-за неуплаты подоходного налога; 6) работник задолжал с выплатой алиментов и вычеты делаются из его зарплаты; 7) несмотря на то, что работник предпринял разумные шаги для выполнения своих семейных обязанностей, он отказался работать сверхурочно по причинам: а) осуществления опеки, заботы о здоровье или образовании своего ребенка или ребенка своего супруга; б) заботы о здоровье своего супруга, своих родителей, братьев, сестер или бабушки с дедушкой; 8) работник контактировал с Генеральным инспектором города Монреаль или сотрудничал при проведении проверки, им проводимой; 9) беременность работника.

При данных обстоятельствах работодатель или его представители не имеют права применять следующие санкции: 1) увольнение работника; 2) отстранение работника от выполнения трудовых обязанностей; 3) перевод на другое место работы; 4) осуществление дискриминационных или репрессивных мер в отношении работника, в том числе и в отношении работника, достигшего пенсионного или преклонного возраста.

В противном случае работнику предоставляется право в течение 45 дней обратиться с жалобой в Комиссию по стандартам, справедливости, здоровью и безопасности на рабочем месте. В отношении работников пенсионного или преклонного возраста, которых принуждают к выходу на пенсию, срок для обращения составляет 90 дней. Важным моментом является установленная законом презумпция виновности работодателя.

На наш взгляд, опыт Канады следует использовать для регламентации правового статуса ДРМ в России. Учитывая необходимость решения проблем в сфере миграции, одной из которых является неурегулированность трудовых договоров с ДРМ, полезно использовать типовой договор, разработанный в провинции Квебек (правовая система которой относится к романо-германской семье, что позволяет использовать разработанные правовые институты и в российских реалиях). Как отмечают отечественные специалисты, договор с домашним работником весьма специфичен сам по себе, без учета особого правового статуса мигранта. Сложность в составлении такого договора вызвана аспектами осуществления деятельности: проблема найма и взаимоотношений домашних работников с их работодателями лежит не только в правовой плоскости, но и в сфере психологии. Детализация вопросов наполнения трудового договора с домашними работниками на нормативном уровне – еще не решенная российским законодателем задача. И.В. Погодина выделяет следующие трудности, типичные при составлении трудового договора с домашним работником: 1) фиксация режима работы и отдыха; 2) определение системы оплаты труда в соответствии с нормами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ; 3) вопрос подмены домашнего работника на период его выходных, отпуска или болезни; 4) социальное обеспечение (получение травмы или увечья при выполнении работ домашним работником и назначение пенсии, вызванной этим). Судебная практика по таким делам незначительна и исходит из фактического наличия трудовых отношений [8. С. 38].

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить рост обеспокоенности международного сообщества по поводу состояния обеспечения прав женщин-мигрантов, занятых в домашнем хозяйстве. Последнее десятилетие усилия международных правительственных и неправительственных организаций направлены на разработку и совершенствование международного механизма обеспечения прав указанной категории мигрантов. Национальные механизмы в данной сфере разрабатывались государствами и до принятия Конвенции №189, однако последняя содержит минимальные стандарты, которые гарантируют женщинам и девочкам право на достойный труд. Важной гарантией обеспечения прав женщин-мигрантов является разработанный профсоюзными организациями типовой трудовой договор, предусматривающий специфику труда в домашнем хозяйстве. Канадский механизм обеспечения прав ДРМ, представленный Программой для работников по уходу с проживанием по месту работы (Live-in Caregiver Program), позволяет ДРМ на законных основаниях въезжать в страну для выполнения работы по уходу в частных домохозяйствах, предусматривает заключение стандартного трудового договора, допускает замену работодателя и по истечении двух лет непрерывной работы предоставляет возможность получения статуса постоянного жителя. На наш взгляд, успешный опыт Канады следует учесть для разработки российского механизма обеспечения прав ДРМ, в частности, при утверждении типового договора.

---

1. Герасименко, А.В. Гендерные аспекты трудовых миграций населения Украины / А.В. Герасименко, А.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 46–54.
2. Горян, К.В. Вклад Католической Церкви в развитие международного права прав человека / К.В. Горян // Международное право. – 2016. – №2. – С. 47–57.
3. Карачурина, Л.Б. Домашние работники в России и Казахстане: оценка положения домашних работников на рынках труда России и Казахстана / Л.Б. Карачурина, Д.В. Полетаев, Ю.Ф. Флоринская и др. – Алматы: Ex Libris, 2014. – 87 с.
4. Карачурина, Л.Б. Женщины-мигранты в нише домашнего труда в России / Л.Б. Карачурина // Социологические исследования. – 2015. – №5(373). – С. 93–101.
5. Конвенция о достойном труде домашних работников №189 (2011) // International Labour Organisation: официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm) (дата обращения 14.08.2016).
6. Лютов, Н.Л. Перспективы ратификации Россией конвенций МОТ / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – 2010. – №2(120). – С. 89–96.
7. Насилие в отношении трудящихся женщин-мигрантов: резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 19 декабря 2011 года №66/128 // Организация Объединенных Наций: официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://documents->

- dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/466/52/PDF/N1146652.pdf?OpenElement (дата обращения 14.08.2016).
8. Погодина, И.В. Домашние работники / И.В. Погодина // Трудовое право. – 2010. – №4. – С. 37–40.
  9. Подольная, Н.Н. Межрегиональная трудовая миграция как средство реализации трудовой функции домашних хозяйств региона / Н.Н. Подольная // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – №3(378). – С. 58–66.
  10. Рекомендация о достойном труде домашних работников №201 (2011) // International Labour Organisation: официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r201\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_ru.htm) (дата обращения 14.08.2016).
  11. Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции (2009) // Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ): официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.osce.org/ru/eea/37229?download=true> (дата обращения 14.08.2016).
  12. Чаннов, С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц / С. Чаннов // Трудовое право. – 2010. – №3. – С. 35–42.
  13. Act respecting industrial accidents and occupational diseases // Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail: официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ccinfoweb2.ccohs.ca/legislation/documents/que/pqeaia/pqaiiao0.htm> (дата обращения 14.08.2016).
  14. Act respecting Labour Standards // Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail: URL: <http://ccinfoweb2.ccohs.ca/legislation/documents/que/pqels/pqalste0.htm> (дата обращения 14.08.2016).
  15. Afshar H. Women, Work, and Ideology in the Third World / H. Afshar. – London; N.Y.: Tavistock publications, 1985. – 265 pp.
  16. Behind Closed Doors: Protecting and Promoting the Human Rights of Migrant Domestic Workers in an Irregular Situation // International Labour Organisation. URL: [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS\\_446720/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/gap/publications/WCMS_446720/lang-en/index.htm) (дата обращения 14.08.2016).
  17. Chant S., Radcliffe S. Gender and Migration in Developing Countries / S. Chant, S. Radcliffe. – London: Belhaven, New York: John Wiley, 1992. – 249 pp.
  18. David N. Jordan: a Ray of Hope for Domestic Workers / N. David // Union View. – 2007. – №7 (December). – P. 14–15. URL: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/V\\_S\\_Jordanie\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/V_S_Jordanie_EN.pdf) (дата обращения 14.08.2016).
  19. DGB Bildungswerk e.G.: Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis. Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt. Mitteilungen zur Migrationspolitik 11, December 2002. URL: <http://www.joerg-alt.de/Hilfe/DGBBildungswerk.pdf> (дата обращения 14.08.2016).

20. Election Act // *LégisQuébec*. URL: <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/ShowDoc/cs/E-3.3> (дата обращения 14.08.2016).
21. General Recommendation No. 26 on women migrant workers, 5 December 2008 // The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. URL: [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_2009\\_WP-1\\_R\\_7138\\_R.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_R.pdf) (дата обращения 14.08.2016).
22. Hochschild A. *Love and Gold / A. Hochschild // Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy / B. Ehrenreich, A.R. Hochschild (eds).* – N.Y.: Metropolitan Books, 2003. – 328 pp.
23. Immigration and Refugee Protection Regulations (SOR/2002-227) Government of Canada. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-2002-227/page-25.html#h-75> (дата обращения 14.08.2016).
24. International standards related to domestic workers and women migrant workers // International Labour Organisation. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_414569.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_414569.pdf) (дата обращения 14.08.2016).
25. Live-in Caregiver Employment Contract (A-0701-AA (2016-02)) // Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. URL: <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/en/form/employment-contract-dyn.pdf> (дата обращения 14.08.2016).
26. Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) // International Labour Organisation. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO) (дата обращения 14.08.2016).
27. The Human Rights Watch Global Report on Women's Human Rights (1995). URL: <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/general958.pdf> (дата обращения 14.08.2016).
28. Torriente A. *Migrant Domestic Workers, Health and HIV / A. Torriente // Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families: Research Series (2016) // International Labour Organisation.* URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/--protrav/--migrant/documents/briefingnote/wcms\\_503318.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--migrant/documents/briefingnote/wcms_503318.pdf) (дата обращения 14.08.2016).
29. UNAIDS GAP Report // Joint United Nations Programme on HIV/AIDS. URL: <http://www.unaids.org/en/resources/campaigns/2014/2014gapreport/gapreport> (дата обращения 14.08.2016).
30. Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO), Draft ISCO-08 Group Definitions: Occupations in Cleaning and Housekeeping // Международная организация труда (МОТ): официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/d515.pdf> (дата обращения 14.08.2016).
31. Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO), Draft ISCO-08 Group Definitions: Occupations in Health // Международная организация труда (МОТ):

- официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/health.pdf> (дата обращения 14.08.2016).
32. Working Temporarily in Canada: The Live-in Caregiver Program // Citizenship and Immigration Canada. URL: <http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/index.asp> (дата обращения 14.08.2016).
33. Your Rights as Domestic Worker in a Private Household // ABVAKABO FNV. URL: [http://www.abvakabofnv.nl/docs/bijlagen/200807/Your\\_rights\\_as\\_domestic\\_worker\\_in\\_a\\_private\\_household.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/docs/bijlagen/200807/Your_rights_as_domestic_worker_in_a_private_household.pdf) (дата обращения 14.08.2016).
34. Zlotnik H. Data Insight The Global Dimensions of Female Migration / H. Zlotnik // UN International Migration Report (2002). URL: <http://www.un.org/esa/population/publications/ittmig2002/2002ITTMIGTEXT22-11.pdf> (дата обращения 14.08.2016).

© Горян, Э.В., 2016

**Для цитирования:** Горян, Э.В. Механизмы обеспечения прав домашних работников-мигрантов: международные тенденции и опыт Канады / Э.В. Горян // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2016. – № 3. – С. 56–69.

**For citation:** Goryan, E.V. Mechanisms for ensuring the rights of migrant domestic workers: international trends and experience of Canada / E.V. Goryan // The Territory Of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service. – 2016. – № 3. – P. 56–69.

Дата поступления: 15.08.2016.