

# НОРМОТВОРЧЕСКАЯ И ПРАВОО ПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Горян Э.В.

## МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ ЗАНЯТЫХ В ДОМАШНЕМ ХОЗЯЙСТВЕ ЖЕНЩИН-МИГРАНТОВ

*Аннотация.* Объектом исследования являются отношения, возникающие при обеспечении прав трудовых мигрантов-женщин, занятых в домашнем хозяйстве. Анализируются международно-правовые и национальные механизмы обеспечения прав занятых в домашнем хозяйстве женщин-мигрантов и определяются уязвимые места в правовом регулировании отношений с их участием. Особое внимание уделяется международным трудовым стандартам обеспечения прав женщин-мигрантов, анализируется зарубежный опыт. Выделяются характеристики домашнего труда, определяющие сложность обеспечения прав мигрантов-женщин. Исследуются институциональные механизмы обеспечения прав мигрантов-женщин, определяются недостатки нормативного регулирования трудовых отношений. С целью получения наиболее достоверных научных результатов был использован ряд общенаучных (системно-структурный, формально-логический и герменевтический методы) и специальных юридических методов познания (сравнительно-правовой и формально-юридический методы). Использование этих методов имело комплексный характер. Международные трудовые стандарты определяют минимальный объем прав, которые должны быть обеспечены каждым государством. В развитых странах национальные механизмы обеспечения прав занятых в домашнем хозяйстве женщин-мигрантов включают в себя профсоюзные организации, общественные организации религиозного и культурного характера. Важной гарантией обеспечения прав женщин-мигрантов является разработанный профсоюзными организациями типовой трудовой договор, предусматривающий специфику труда в домашнем хозяйстве.

**Ключевые слова:** Права человека, международные трудовые стандарты, права женщин, права детей, дискриминация, национальный механизм, международная организация, миграция, профсоюз, неправительственные организации .

**Abstract:** The object of this research is the relations emerging in ensuring the rights of the migrant housewives. The author analyzes the international legal and national mechanisms of ensuring of the rights of migrant housewives, as well as determine the vulnerable aspects in the legal regulation of relations with their participation. Special attention is given to the international labor standards of provision of the rights of the migrant housewives, as well as foreign experience on this matter. The characteristic of housework, which define the complexity of providing the right of the female migrants, are being highlighted. The author explores the institutional mechanisms of ensuring the rights of the female migrants, as well as reveals the flaws of the normative regulation of labor relations. The international labor standards set the minimal volume of rights that must be provided

*by each state. In the developed countries, the national mechanisms of ensuring the rights of the migrant housewives include the labor unions and public organizations of religious and cultural nature. The important guarantee of ensuring the rights of the female migrants is the developed by the labor unions typical labor agreement that stipulates the specificity of the housework.*

**Keywords:** *International organisation, national mechanism, discrimination, rights of children, rights of women, international labor standards, human rights, nongovernmental organisation, labor union, migration.*

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. Домашние работники-мигранты (далее – ДРМ), определяемые Международной организацией труда (далее – МОТ) как «migrant domestic workers» (MDWs), насчитывают 53 миллиона человек и являются одной из наиболее уязвимых групп, поскольку зачастую они не имеют ни разрешения на проживания, ни разрешения на работу в стране пребывания, а значит, не могут воспользоваться правовыми механизмами для защиты своих прав [1]. Это приводит к их эксплуатации, особенно женщин, составляющих 75% от всех лиц, занятых в домашних хозяйствах (по другой информации – 83% [2], и подверженных рискам, связанными со здоровьем, особенно заражению ВИЧ-инфекцией [3].

Исследование гендерных аспектов миграции началось в 80-х гг. XX в. сразу в нескольких направлениях: женские исследования и феминистское движение [4; 5], миграционные исследования [6], в рамках прав человека [7]. В результате произошла констатация факта феминизации миграции, 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 [8, с. 47].

Проблема обеспечения прав женщин-мигрантов, занятых в домашнем хозяйстве, пока что мало исследуется в отечественной юридической науке [9; 10], в то время как социологические и экономические исследования проводятся достаточно активно [11; 12; 13].

Женский домашний труд по уходу выступает как товар на международном рынке занятости со второй половины XX в. Результаты социологических исследований показывают, что женщины чувствуют себя гораздо комфортнее на рабочем месте, в то время как собственный дом они воспринимают как место (работы), полное негативных потрясений и стрессов [14]. Эта проблема разрешается при помощи импорта услуг по уходу, вызывая к жизни новый глобальный феномен – предоставление этих услуг обеспечивают женщины из третьего мира [15, с. 182]. Труд женщин-мигрантов чаще всего плохо оплачивается, но именно в результате их деятельности «незаметная» (invisible) домашняя работа переходит из неоплачиваемой в разряд вознаграждаемой [15, с. 181].

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 [16; 17]. Тем не менее, на практике это различие зачастую стирается. Более того, так называемые проживающие в семьях помощ-

ники (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 [18]. Комитет подчеркнул, что еще 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 возрастными факторами, семейным положением или 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 ростовщиков, которые также облагают кредитование высокими сборами (п. 10) [18].

В случае поездки с агентом или с сопровождающими лицами мигранты-женщины подвергаются опасности сексуального и физического надругательства (п. 12) [18]. В указанных случаях, а также в случаях сексуальной эксплуатации таких женщин многократно повышается риск заражения ВИЧ [19].

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 она отметила возрастающее участие женщин в международной миграции и выразила «глубокую обеспокоенность по поводу по-прежнему поступающих сообщений о серьезных злоупотреблениях и насилии в отношении женщин и девочек-мигрантов, в том числе о гендерном насилии, особенно актах полового насилия, бытовом насилии и насилии в семье, проявлениях расизма и ксенофобии, грубых нарушениях трудовых норм и эксплуататорских условиях труда и современных формах рабства, включая все формы принудительного труда и торговлю людьми» [20].

Кроме того, было отмечено, что трудящиеся женщины-мигранты вносят важный вклад в социально-экономическое развитие, оказывая своим трудом экономическое и социальное воздействие на страны происхождения и назначения. Их труд имеет большое значение и достойный характер, в том числе и труд домашних работниц.

Особое внимание авторы резолюции обратили на девочек-мигрантов, задействован-

ных в качестве домашней прислуги (включая несопровождаемых девочек, независимо от их иммиграционного статуса): государства-члены были призваны принимать и укреплять меры для поощрения и защиты их прав человека, для предотвращения эксплуатации их труда и их экономической эксплуатации, дискриминации, сексуальных домогательств, насилия и сексуальных надругательств по месту работы (п. 8) [20].

Международное сообщество призывает 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 предоставлять женщинам доступ к учитывающим гендерные аспекты и транспарентным механизмам подачи жалоб на своих работодателей, однако они не должны использоваться в качестве средства наказания трудящихся женщин-мигрантов. 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) [20].

В 2011 г. МОТ приняла Конвенцию о достойном труде домашних работников №189 (далее – Конвенция №189) [21] с сопутствующей Рекомендацией о достойном труде домашних работников №201 (далее – Рекомендация №201) [22]. 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*). Авторы Конвенции №189 отметили значительный вклад домашних работников в глобальную

экономику, включая расширение возможностей получения оплачиваемой работы работниками с семейными обязанностями, как женщинами, так и мужчинами, более широкие масштабы обеспечения ухода за пожилыми людьми, детьми и лицами с ограниченными возможностями, а также существенные объемы платежей по социальному обеспечению внутри стран и между ними. 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 которых 12 государств Центральной и Южной Америки [23], Филиппины, Маврикий, ЮАР и 7 стран Западной Европы (Бельгия, Финляндия, ФРГ, Ирландия, Италия, Португалия и Швейцария [24].

Конвенцией №189 были даны определения терминов «домашний труд» и «домашний работник» (ст. 1). Первый определяется как работа, выполняемая в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств, а второй означает любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения. Кроме того, определяются основополагающие принципы и права в сфере труда, в частности, касающиеся: а) свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров; б)

упразднения всех форм принудительного или обязательного труда; с) действенного запрещения детского труда; d) недопущения дискриминации в области труда и занятий (ст. 3). Особо выделяется право домашних работников на свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров.

Принимая меры для обеспечения того, чтобы домашние работники пользовались правом на свободу объединения и на действенное признание права на ведение коллективных переговоров, государства-члены должны: а) выявлять и устранять любые законодательные или административные ограничения или другие препятствия на пути реализации права домашних работников создавать свои собственные организации или вступать в организации работников по своему выбору, а также права организаций домашних работников вступать в организации, федерации и конфедерации работников; б) рассмотреть возможность принятия или поддержки мер, направленных на наращивание потенциальных возможностей организаций работников и работодателей, организаций, представляющих интересы домашних работников, и организаций, представляющих интересы работодателей домашних работников, в области эффективного содействия защите интересов их членов, при условии, что постоянно обеспечиваются гарантии независимости и автономии таких организаций в рамках закона (п. 2 Рекомендации №201).

Принимая меры по искоренению дискриминации в области труда и занятий, государства-члены, в соответствии с международными трудовыми нормами, помимо прочего, должны: а) обеспечивать, чтобы при проведении связанных с работой медицинских анализов соблюдался принцип конфиденциальности личных данных и неприкосновенности частной жизни домашних работников и чтобы порядок их проведения соответствовал положениям свода практи-

ческих правил МОТ «Защита персональных данных о работниках» (1997 г.) и других соответствующих международных актов о защите информации; б) не допускать никаких проявлений дискриминации в отношении таких анализов; с) обеспечивать, чтобы от домашних работников ни в коем случае не требовалось сдавать анализы на ВИЧ или на беременность или раскрывать свой статус ВИЧ-инфицированных или свою беременность (п. 3 Рекомендации №201).

Государства-члены, рассматривающие вопрос о проведении медицинских анализов в отношении домашних работников, должны принимать во внимание целесообразность: а) придания гласности медицинской информации, доступной для членов домохозяйств и домашних работников, относительно состояния здоровья и возможных болезней работников, что может потребовать проведения медицинских анализов с учетом конкретных национальных условий; б) доведения информации до сведения членов домохозяйств и домашних работников относительно добровольной сдачи анализов, медицинского лечения, а также практики поддержания нормального состояния здоровья и санитарии, соответствующей принципам общего здравоохранения для всей общины в целом; с) распространения информации, касающейся передовой практики в сфере связанных с работой медицинских анализов, в должной мере адаптированной к тому, чтобы учитывать специфику домашнего труда (п. 4 Рекомендации №201).

С целью защиты прав детей от эксплуатации Конвенцией №189 была установлена норма о минимальном возрасте для домашних работников в соответствии с Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (№138) и Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (№182): он не может быть ниже возраста, установленного национальным законодательством и нормативными правовыми актами для работников в целом.

Принимая во внимание положения Конвенции №182 и Рекомендации №190 1999 года о наихудших формах детского труда, государства-члены должны выявлять те виды домашнего труда, которые по своей природе или условиям, в которых они выполняются, могут подорвать здоровье, безопасность или нравственность детей, а также запрещать и искоренять такие формы детского труда.

При регулировании условий труда и быта домашних работников в возрасте до 18 лет и старше минимального возраста для приема на работу должны быть предусмотрены меры защиты их прав посредством: а) строгого ограничения продолжительности их рабочего времени в целях предоставления им достаточного времени для отдыха, образования и профессиональной подготовки, досуга и семейной жизни; б) запрещения ночного труда; в) установления ограничений на работу, которая требует чрезмерных физических или психологических усилий; г) установления или укрепления механизмов, позволяющих осуществлять мониторинг их условий труда и жизни (п. 5.1 Рекомендации №201).

Для обеспечения права детей на образование, Конвенция №189 устанавливает обязанность государств гарантировать домашним работникам, не достигшим 18 лет, получение обязательного образования и возможность дальнейшего образования или прохождения профессиональной подготовки (ст. 4).

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).

Очень важно, что Конвенцией №189 были определены условия трудового договора, который должен быть заключен в письменной форме и содержать следующие условия труда и занятости (ст. 7): а) полного имени и адреса работодателя и работника; б) адреса обычного места работы или рабочих мест; в) даты начала договора и, если речь идет о конкретной продолжительности действия договора, его сроков; г) вида работы, которую предстоит выполнить; д) размеров вознаграждения, метода его расчета и периодичности оплаты; е) нормальной продолжительности рабочего времени; ж) оплачиваемого ежегодного отпуска и ежедневных или еженедельных периодов отдыха; з) обеспечения питанием и жильем, если таковые предоставляются; и) продолжительности испытательного срока или периода, если таковой предусмотрен; к) условий репатриации, если таковая предусмотрена; л) условий, касающихся прекращения трудовых правоотношений, включая любой срок уведомления со стороны либо домашнего работника, либо работодателя. Кроме того, конвенция обязывает закрепление в национальном механизме гарантий защиты прав трудящихся: предложение о работе должно быть предоставлено работнику в письменной форме, письменный трудовой договор должен иметь исковую силу в той стране, в которой выполняется работа. Эти документы должны содержать условия занятости, указанные выше, и быть предоставлены работнику до пересечения национальных границ. Однако это требование не относится к работникам, пользующимся правом свободы передвижения в поисках работы в соответствии с двусторонними, региональными или многосторонними соглашениями или в рамках принципов региональной экономической интеграции.

На государства-члены возлагается обязанность оказания необходимой помощи

домашним работникам, обеспечивая, чтобы они понимали условия своей занятости.

Рекомендацией №201 предлагается включать в трудовой договор положения, касающиеся: а) круга обязанностей; б) отпуска по болезни и, если это применимо, любого другого персонального отпуска; в) ставки оплаты труда или компенсационных выплат за сверхурочную работу и за дежурство в режиме ожидания, в соответствии с ч.3 ст. 10 Конвенции; г) любых других выплат, на которые домашний работник имеет право; д) любых платежей в натуре и их денежной стоимости; е) подробных сведений о предоставляемом жилье; ж) любых санкционированных вычетах из вознаграждения работника (п. 6.2).

На государства-члены возлагается обязанность рассмотреть целесообразность разработки типового трудового договора для домашних работников с учетом итогов консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников, который в любое время должен быть доступен бесплатно для домашних работников, работодателей, представительных организаций и общественности (пп. 6.3, 6.4 Рекомендации №201).

Для обеспечения неприкосновенности частной жизни домашних работников Конвенция №189 закрепила гарантии, которые должно предоставлять каждое государство-участник (ст. 9): а) право домашних работников беспрепятственно договариваться со своим работодателем или потенциальным работодателем о возможности проживания в его домохозяйстве; б) проживающие в домохозяйстве лица не должны принуждаться, чтобы остаться в домохозяйстве или с членами домохозяйства в периоды своего

ежедневного или еженедельного отдыха или ежегодных отпусков; в) право домашних работников хранить у себя свои проездные документы и удостоверения личности. Рекомендацией №201 предлагается внедрить механизмы защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и актов насилия, в том числе: а) устанавливающих доступные для домашних работников способы подачи жалоб в целях регистрации случаев злоупотреблений, домогательств и насилия; б) обеспечивающих, чтобы все случаи злоупотреблений, домогательств и насилия становились предметом судебного разбирательства; в) предусматривающих проведение программ переселения из домохозяйства и реабилитации домашних работников, подвергшихся злоупотреблениям, домогательствам и насилию, включая предоставление им временного жилья и медицинской помощи (п. 7).

Особое внимание уделено таким условиям труда, как продолжительность рабочего времени, компенсации за сверхурочную работу, периоды ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков: конвенция устанавливает национальный правовой режим (ст. 10). Продолжительность рабочего времени, включая сверхурочную работу и периоды дежурства в режиме ожидания в соответствии с ч. 3 ст. 10 конвенции, должны тщательно регистрироваться, и к этой информации домашний работник должен иметь свободный доступ (п. 8.1 Рекомендации №201). Время, потраченное домашними работниками на сопровождение членов домохозяйства на отдыхе, не должно считаться частью их оплаченного ежегодного отпуска (п. 13 Рекомендации №201).

Особое внимание уделяется обеспечению права домашних работников на соответствующие периоды отдыха в течение рабочего дня, которые бы позволяли им принимать

пищу и делать перерывы в работе. Что касается продолжительности еженедельного отдыха, то конвенция содержит императивную норму – не менее 24 последовательных часов. Рекомендация №201 уточняет, что конкретный день еженедельного отдыха должен устанавливаться по договоренности между сторонами в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами с учетом специфики домашнего труда и культурных, религиозных и социальных требований домашнего работника (п. 11.2). А если национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами предусмотрена возможность накопления еженедельного отдыха в течение периода более семи дней для работников в целом, такие периоды не должны превышать 14 дней для домашних работников (п. 11.3).

Дополнительной гарантией права на отдых выступает обязанность определения в национальном законодательстве, нормативных правовых актах или коллективных договорах основания, по которым домашним работникам может быть предложено выйти на работу в период их ежедневного или еженедельного отдыха с предоставлением адекватных периодов компенсационного отдыха, независимо от предоставления им финансовой компенсации (п. 12 Рекомендации №201).

В отношении периодов времени, когда домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства на случай, если в них может возникнуть необходимость (периоды дежурства в режиме ожидания или работа по вызову), государства-члены должны осуществлять нормативное регулирование: а) максимальной продолжительности рабочего времени в неделю, в месяц или в год, в течение которого от домашнего работника может потребовать-

ся дежурство в режиме ожидания, а также способов, которыми это время можно было бы измерить; б) компенсационного периода отдыха, на который имеет право домашний работник, в случае если нормальный период отдыха прерывается дежурством в режиме ожидания; с) ставок, по которым должны оплачиваться часы дежурства в режиме ожидания (п. 9 Рекомендации №201).

Заслуживают внимания положения конвенции, посвященные оплате труда. Так, на государства-участники возлагается обязанность принятия мер для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате, там где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола (ст. 11). Что касается выплаты вознаграждения, то конвенция устанавливает срок регулярных платежей (раз в месяц) наличными. Форма оплаты определяется национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами, в противном случае оплата труда может осуществляться банковским переводом, банковским чеком, почтовым чеком, платежным поручением или другими законными средствами денежной оплаты с согласия соответствующего работника.

Возможность выплаты определенной части вознаграждения домашних работников в натуральном выражении допускается при следующих условиях: 1) согласования с работником; 2) предназначения для его личного использования и в его личных интересах; 3) денежная стоимость должна быть справедливой и обоснованной (ст. 12). В свою очередь, на государства возлагается обязанность: а) установления общего предела той части вознаграждения, которая может быть выплачена натурой, с тем чтобы чрезмерно не уменьшать размеры вознаграждения,



необходимого для обеспечения средств к существованию домашних работников и их семей; b) расчета денежной стоимости выплат в натуре, исходя из объективных критериев, таких как рыночная стоимость, себестоимость или цена, установленная органами государственной власти, в зависимости от ситуации; c) ограничения платежей натурой лишь теми, которые непосредственно предназначаются для личного использования домашним работником и в его личных интересах, например, продовольствие и жилье; d) обеспечения того, чтобы в случае если домашнему работнику надлежит проживать в помещении, предоставляемом домохозяйством, из его вознаграждения не производилось никаких вычетов за проживание, если на то не было получено согласия работника; e) обеспечения того, чтобы предметы, непосредственно связанные с выполнением домашней работы, такие как форменная одежда, инструменты или защитное снаряжение, а также их чистка и содержание в нормальном состоянии, не считались платежами в натуре и их стоимость не вычиталась из вознаграждения домашнего работника (п. 14 Рекомендации №201).

В случае предоставления домашним работникам жилья и питания, с учетом национальных условий, последние должны предусматривать: a) отдельную изолированную комнату, должным образом меблированную, оснащенную надлежащими средствами вентиляции и оборудованную замком, ключи от которого передаются домашнему работнику; b) доступ к соответствующим санитарно-гигиеническим удобствам совместного или личного пользования; c) надлежащее освещение и, в зависимости от обстоятельств, систему отопления и кондиционирования воздуха, с учетом преобладающих условий в домашнем хозяйстве; d) качественное питание в достаточном количестве, соответствующее,

в разумных пределах, культурным и религиозным требованиям соответствующего домашнего работника, если таковые предъявляются (п. 17 Рекомендации №201).

Особый интерес представляет ст. 13 Конвенции №189, посвященная безопасным и здоровым условиям труда. Государства-участники обязаны принимать действенные меры с должным учетом специфики домашнего труда в целях обеспечения охраны труда и здоровья домашних работников, однако ч. 2 данной статьи содержит норму о возможности отсрочки предоставления такой гарантии, если необходимы консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников.

В отношении социального обеспечения домашние работники должны пользоваться условиями не менее благоприятными чем те, в которых находятся другие работники в целом с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства, однако ч. 2 ст. 14 содержит норму о возможности отсрочки предоставления такой гарантии, если необходимы консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников.

Рекомендацией №201 предложен дополнительный механизм обеспечения и защиты прав ДРМ, предусматривающий: a) внедрение системы национальной «горячей линии» с предоставлением переводческих услуг домашним работникам, нуждающимся в помощи; b) в соответствии со ст. 17 Конвенции №189, уста-

новление порядка посещения домохозяйств, в которых предстоит трудиться домашним работникам-мигрантам, до их устройства на работу; с) создание сети обеспечения жильем в чрезвычайных ситуациях; d) повышение осведомленности работодателей об их обязательствах благодаря предоставлению им информации о передовой практике в области трудоустройства домашних работников, об обязательствах в связи с занятостью и иммиграционным законодательством, касающимся домашних работников-мигрантов, о мерах обеспечения соблюдения норм и о санкциях в случае их нарушения, а также о службах помощи домашним работникам и их работодателям; e) обеспечение доступа домашних работников к механизмам подачи жалоб и их возможностей пользоваться гражданско-правовыми и уголовно-правовыми средствами судебной защиты как в период своей работы, так и по ее окончании, независимо от отъезда из соответствующей страны; f) обеспечение информационного охвата домашних работников в целях их просвещения на понятных для них языках в отношении их прав, соответствующих законов и нормативных правовых актов, действующих механизмов подачи жалоб и средств правовой защиты, касающихся как сферы занятости, так и иммиграционного законодательства и правовой защиты в случае таких преступных действий, как акты насилия, торговля людьми и лишение свободы, и предоставление любой другой важной информации, которая может им потребоваться (п. 21.1).

Возлагаются также определенные обязанности по разработке национального механизма обеспечения прав ДРМ и на государства-члены, являющиеся странами происхождения ДРМ: информирование ДРМ об их правах до своего отъезда; 2) создание фондов правовой помощи, социальных служб и специализированных консульских служб и проч. (п. 21.2).

Обеспечение прав ДРМ заключается не только в соблюдении минимальных трудовых стандартов, но и в предоставлении возможностей для профессионального роста. В частности, п. 25.1 Рекомендации №201 предусматривает обязанность государств в процессе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников, и с организациями, представляющими интересы работодателей домашних работников, разрабатывать и проводить политику и программы, ориентированные на то, чтобы: а) стимулировать процесс непрерывного развития компетенций и навыков домашних работников, включая, в соответствующих случаях, обучение грамоте, с тем чтобы обеспечить их профессиональный рост и расширить их возможности в области трудоустройства; б) обеспечивать сбалансированность между трудовыми и бытовыми потребностями домашних работников; с) гарантировать, чтобы проблемы и права домашних работников учитывались в контексте более общих усилий, направленных на обеспечение сочетания трудовых и семейных обязанностей.

Особое внимание в обеспечении прав домашних работников, включая ДРМ, в конвенции уделяется частным агентствам занятости, для недопущения недобросовестной практики которых государства обязаны принимать следующие меры (ст. 15): а) определять условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости, занимающихся набором или трудоустройством домашних работников, в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами и практикой; б) обеспечивать применение надлежащих механизмов и процедур в целях рассмотрения жалоб и случаев предполагаемых злоупотреблений и мошеннической практики, касающихся

действий частных агентств занятости в отношении домашних работников; с) принимать все необходимые и надлежащие меры как в рамках своей юрисдикции, так и, в случае необходимости, в сотрудничестве с другими государствами-членами в целях обеспечения адекватной защиты домашних работников, нанятых или трудоустроенных на его территории частными агентствами занятости, и предотвращения злоупотреблений в их отношении. Такие меры включают законодательные положения или нормативные правовые акты, в которых конкретно определены соответствующие обязательства частного агентства занятости и домохозяйства в отношении домашнего работника и предусмотрены санкции, включая запрет на деятельность тех частных агентств занятости, которые были уличены в мошеннической практике и злоупотреблениях; d) рассматривать целесообразность, в случае если домашние работники набираются в одной стране для работы в другой стране, заключения двусторонних, региональных или многосторонних соглашений в целях предотвращения случаев злоупотреблений и мошеннической практики в области набора, трудоустройства и занятости персонала; e) принимать меры для обеспечения того, чтобы комиссионные сборы, взимаемые частными агентствами занятости, не вычитались из вознаграждения домашних работников. Конвенция подчеркивает необходимость участия профсоюзов в осуществлении государствами перечисленных мер.

В ст.ст. 16 и 17 закреплены гарантии защиты нарушенных прав ДРМ: 1) личный или через своего представителя безотказный доступ к судам, трибуналам или другим механизмам разрешения споров в условиях, не менее благоприятных чем те, которые предусмотрены для работников в целом; 2) осуществление инспекции труда, обеспечения соблюдения норм и применения штрафных

санкций с надлежащим учетом специфики домашнего труда, в соответствии с национальным законодательством и нормативными правовыми актами; 3) предоставление права доступа к помещениям домохозяйства при надлежащем соблюдении неприкосновенности частной жизни.

Многие государства разработали национальные механизмы обеспечения прав ДРМ задолго до Конвенции №189. В качестве примера можно привести Канаду, чья Программа для работников по уходу с проживанием по месту работы (Live-in Caregiver Program) [25] считается одной из лучших. Программа позволяет мигрантам, в основном женщинам, 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.

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 [26].

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 [27, с. 51].

Одним из прав мигрантов является право на участие в профессиональных союзах. В сфере домашнего труда это право пока что обеспечивается не во всех государствах. К примеру, в Италии конституция и закон об иммиграции предусматривают право всех работников – как имеющих местное гражданство, так и не имеющих его – на вступление в профсоюз и забастовку, а также на создание объединений, способствующих социальной и культурной интеграции, и на вступление в подобные объединения [27, 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) [27, 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 ста-

тусом. 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) [27, с. 61].

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 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 легальный статус и не имеющих его [28]. В ФРГ подобная брошюра была издана еще в 2002 г. Конфедерацией немецких профсоюзов (DGB) [29].

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 [27, 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 [27, с. 62].

В 2013-2016 гг. Управлением Верховного комиссара по правам человека совместно со Структурой Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-Женщины), Международной федерацией домашних работников (International Domestic Worker Federation (IDWF)), Международной конфедерацией профсоюзов (International Trade Union Confederation (ITUC)), Конфедерацией профсоюзов «Процветание Индонезии» (Confederation of Indonesia Prosperity Trade Union (KSBSI)) и Европейской комиссией была осуществлен проект «Глобальная программа действий в отношении домашних работников-мигрантов и членов их семей» (The Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and their Families, GLO/12/28/ЕЕС) [30]. Проект использовал междисциплинарный, основанный на изучении фактов подход с привлечением широких кругов общественности и ученых с целью совершенствования национального законодательства о труде и занятости, миграционной политики, ориентированных на обеспечение достойного труда трудящихся-мигрантов во всех глобальных

сетях по уходу (global care chains). Проект охватил десять государств, объединенных пятью так называемыми миграционными коридорами: Украина-Польша, Зимбабве-ЮАР, Индонезия-Малайзия, Непал-Ливан и Парагвай-Аргентина. Проект поставил три основных цели: 1) повысить уровень научных исследований и практических знаний по вопросам миграции и торговли людьми в сфере домашнего труда в рамках глобальных сетей по уходу; 2) укрепление потенциала органов, ответственных за разработку миграционной политики, домашних работников и организаций работодателей по обеспечению прав ДРМ на достойный труд и прав человека; 3) тестирование в пилотном режиме подходов по созданию национальных механизмов обеспечения прав человека для ДРМ на всех этапах миграционного цикла.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить рост обеспокоенности международного сообщества состоянием 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 позволяют женщинам и девочкам осуществлять право на достойный труд. В развитых странах профсоюзные организации, общественные организации религиозного и культурного характера играют активную роль в национальном механизме обеспечения прав занятых в домашнем хозяйстве женщин-мигрантов. Важной гарантией обеспечения прав женщин-мигрантов является разработанный профсоюзными организациями типовой трудовой договор, предусматривающий специфику труда в домашнем хозяйстве.

**Библиография:**

1. Behind Closed Doors: Protecting and Promoting the Human Rights of Migrant Domestic Workers in an Irregular Situation // International Labour Organisation: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [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 – 08.08.2016)
2. International standards related to domestic workers and women migrant workers // International Labour Organisation: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [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 – 08.08.2016)
3. 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: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [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 – 08.08.2016)
4. Afshar H. Women, Work, and Ideology in the Third World / H. Afshar. – London; New York: Tavistock publications, 1985. – 265 pp.
5. Chant S., Radcliffe S. Gender and Migration in Developing Countries / S. Chant, S. Radcliffe. – London: Belhaven, New York: John Wiley, 1992. – 249 pp.
6. Zlotnik H. Data Insight The Global Dimensions of Female Migration / H. Zlotnik // UN International Migration Report (2002). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/esa/population/publications/ittmig2002/2002ITTMIGTEXT22-11.pdf> (дата обращения – 08.08.2016).
7. The Human Rights Watch Global Report on Women's Human Rights (1995) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/general958.pdf> (дата обращения – 08.08.2016)
8. Герасименко А.В., Позняк А.В. Гендерные аспекты трудовых миграций населения Украины / А.В. Герасименко, А.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 46-54.
9. Погодина И.В. Домашние работники / И.В. Погодина // Трудовое право. 2010. – №4. – С. 37-40.
10. Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц / С. Чаннов // Трудовое право. – 2010. – №3. – С. 35-42.
11. 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.
12. 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
13. Карачурина Л.Б. Женщины-мигранты в нише домашнего труда в России / Л.Б. Карачурина // Социологические исследования. – 2015. – №5(373). – С. 93-101
14. Hochschild A. Love and Gold / A. Hochschild // Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy / В. Ehrenreich, A.R. Hochschild (eds). – N.Y.: Metropolitan Books, 2003. – 328 pp. – P. 19.
15. Шахназарян Н.Р. Международные женские миграции: коммерциализация сферы домашнего труда / Н.Р. Шахназарян // Диаспоры. – 2013. – №2. – С. 180-207.
16. 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 – 08.08.2016)
17. 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 – 08.08.2016)
18. General Recommendation No. 26 on women migrant workers, 5 December 2008 // The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [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 – 08.08.2016)

19. UNAIDS GAP Report, pp. 164-165 // Joint United Nations Programme on HIV/AIDS: официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unaids.org/en/resources/campaigns/2014/2014garreport/garreport> (дата обращения – 08.08.2016)
20. 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 – 08.08.2016)
21. 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 – 08.08.2016)
22. 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 – 08.08.2016)
23. Горян К.В. Вклад Католической Церкви в развитие международного права прав человека / К.В. Горян // *Международное право*. – 2016. – №2. – С. 47-57. DOI: 10.7256/2306-9899.2016.2.18375
24. Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) // International Labour Organisation: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [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 – 08.08.2016)
25. Working Temporarily in Canada: The Live-in Caregiver Program // Citizenship and Immigration Canada официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/index.asp> (дата обращения – 08.08.2016)
26. David N. Jordan: a Ray of Hope for Domestic Workers / N. David // *Union View*. – 2007. – №7(December). – P. 14-15. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_Jordanie\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Jordanie_EN.pdf) (дата обращения – 08.08.2016)
27. 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 – 08.08.2016)
28. Your Rights as Domestic Worker in a Private Household // ABVAKABO FNV: официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [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 – 08.08.2016)
29. 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. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.joerg-alt.de/Hilfe/DGBBildungswerk.pdf> (дата обращения – 08.08.2016)
30. The Global Action Programme on Migrant Domestic Workers // International Labour Organisation: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_222567/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_222567/lang--en/index.htm) (дата обращения – 08.08.2016)

#### References (transliterated):

1. 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: ofitsial'nyi sait [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: [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) (data obrashcheniya – 08.08.2016)
2. Afshar H. Women, Work, and Ideology in the Third World / H. Afshar. – London; New York: Tavistock publications, 1985. – 265 rr.

3. Chant S., Radcliffe S. *Gender and Migration in Developing Countries* / S. Chant, S. Radcliffe. – London: Belhaven, New York: John Wiley, 1992. – 249 pp.
4. Zlotnik H. *Data Insight The Global Dimensions of Female Migration* / H. Zlotnik // UN International Migration Report (2002). [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.un.org/esa/population/publications/ittmig2002/2002ITTMIGTEXT22-11.pdf> (data obrashcheniya – 08.08.2016).
5. Gerasimenko A.V., Poznyak A.V. *Gendernye aspekty trudovykh migratsii naseleniya Ukrainy* / A.V.Gerasimenko, A.V. Poznyak // *Demografiya ta sotsial'na ekonomika*. – 2006. – № 1. – S. 46-54.
6. Pogodina I.V. *Domashnie rabotniki* / I.V. Pogodina // *Trudovoe pravo*. 2010. – №4. – S. 37-40.
7. Channov S.E. *Osobennosti regulirovaniya truda rabotnikov, rabotayushchikh u rabotodatelei – fizicheskikh lits* / S. Channov // *Trudovoe pravo*. – 2010. – №3. – S. 35-42.
8. Karachurina L.B. *Domashnie rabotniki v Rossii i Kazakhstane: otsenka polozheniya domashnikh rabotnikov na ryinkakh truda Rossii i Kazakhstana* / L.B. Karachurina, D.V. Poletaev, Yu.F. Florinskaya i dr. – Almaty: Ex Libris, 2014. – 87 s.
9. Podol'naya N.N. *Mezhregional'naya trudovaya migratsiya kak sredstvo realizatsii trudovoi funktsii domashnikh khozyaistv regiona* / N.N. Podol'naya // *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika*. 2015. №3(378). S. 58-66
10. Karachurina L.B. *Zhenshchiny-migranty v nische domashnego truda v Rossii* / L.B. Karachurina // *Sotsiologicheskie issledovaniya*. – 2015. – №5(373). – S. 93-101
11. 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 rr. – P. 19.
12. Shakhnazaryan N.R. *Mezhdunarodnye zhenskie migratsii: kommertsializatsiya sfery domashnego truda* / N.R. Shakhnazaryan // *Diaspory*. – 2013. – №2. – S. 180-207.
13. Goryan K.V. *Vklad Katolicheskoi Tserkvi v razvitie mezhdunarodnogo prava prav cheloveka* / K.V. Goryan // *Mezhdunarodnoe pravo*. – 2016. – №2. – S. 47-57. DOI: 10.7256/2306-9899.2016.2.18375
14. David N. *Jordan: a Ray of Hope for Domestic Workers* / N. David // *Union View*. – 2007. – №7(December). – P. 14-15. [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_Jordanie\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Jordanie_EN.pdf) (data obrashcheniya – 08.08.2016)