



iuf восточная европа и центральная азия

# ВМЕСТЕ!

специальный выпуск



# ГОЛОС ЖЕНЩИНЫ СЛЫШЕН ПО ВСЕМУ МИРУ

читайте нас в интернете: [www.IUF.ru](http://www.IUF.ru)



## ФОТО НА ОБЛОЖКЕ

**Наталья Агапова**, председатель Профсоюза работников АПК РФ и член Исполкома IUF, **Надежда Бурлака**, председатель Женского комитета Профсоюза работников АПК Украины, и **Галина Юрова**, заместитель председателя российского Профсоюза работников АПК — 15 мая 2014 года в Женеве во время акции швейцарского профсоюза «UNIA» в поддержку достойной занятости в сетях быстрого питания и за повышение минимальной заработной платы. Акция проходила во время заседания Исполкома IUF, участники которого вышли поддержать членскую организацию во Всемирный день работников быстрого питания, объявленный IUF.

## В НОМЕРЕ:

## ТЕМА НОМЕРА

Голос женщин  
слышен  
по всему миру ..... 3

## ИСТОРИЯ

8 марта:  
хлеб и розы ..... 4



## ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Оплата труда:  
до гендерного  
равенства  
еще далеко ..... 6

## ДОМАШНИЙ ТРУД

Домашние работницы:  
новая отраслевая  
группа IUF ..... 8  
Конвенция 189 ..... 15

## ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Невидимки  
на рынке труда ..... 10  
Информационный  
центр для  
работников-  
мигрантов ..... 13

НЕФОРМАЛЬНАЯ  
ЗАНЯТОСТЬ

Формальная  
экономика против  
достойного труда .... 18



8 марта 2014: Англия



8 марта 2014: Турция



8 марта 2014: ЮАР



8 марта 2014: Индонезия



8 марта 2014: Гвинея



8 марта 2014: Зимбабве

# ГОЛОС ЖЕНЩИН СЛЫШЕН ПО ВСЕМУ МИРУ

Международный женский день 2014

**В** глобальном масштабе разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами продолжает расти. 6 лет назад он составлял в среднем 20%, однако увеличивается на глазах из-за рецессии, мер жесткой экономии и разрушения общественного обслуживания. Главными жертвами во времена экономической турбулентности всегда становятся женщины — их рабочие места наименее защищены, они составляют большинство в секторах, на которые обрушивается «экономия»: в образовании, здравоохранении, социальной защите. И женщинам по-прежнему отказывают в равной оплате за равный труд.

И это явление — отражение общего положения женщин, ежедневно становящихся жертвами дискриминации, насилия, сексуальных домогательств. Они не имеют равного с мужчинами доступа к образованию и социальной защите, по-прежнему ущемлены в гражданских и юридических правах.



8 марта 2014: Испания

Разрыв в оплате труда и социальном статусе тем больше, чем ниже уровень дохода и чем слабее профсоюзные организации работников. Для IUF самые больные точки — сельское хозяйство, домашняя работа, туризм и гостиничное обслуживание.

8 марта членские организации IUF на всех континентах провели акции за равноправие, свободу,

безопасность и достойную занятость и жизнь для женщин.

Международный женский день — это праздник международного социального и профсоюзного движения. И сегодня участие в профсоюзе остается лучшей защитой от дискриминации, а право на объединение — самым основным правом всех трудящихся мира.



8 марта 2014: Корея: За достойный труд горничных отелей

# 8 марта: хлеб и розы

8 марта 1857 года в Нью-Йорке работницы швейных и обувных фабрик Нью-Йорка вышли на улицы, требуя 10-часового рабочего дня, освещенных и проветриваемых рабочих помещений, равной с мужчинами заработной платы. Демонстрация была разогнана полицией, однако оставила неизгладимый след в истории. С этой датой навсегда связана традиция Международного женского дня.

права участвовать в выборах и искоренения детского труда.

В 1910 году на Международной конференции женщин-социалисток в Копенгагене Клара Цеткин выступила с предложением о ежегодном праздновании 8 марта Международного Женского дня в память о давних нью-йоркских событиях. Предложение прозвучало, как призыв ко всем женщинам мира включиться в борьбу

царии. Более миллиона женщин и мужчин приняли участие в манифестациях. Кроме права избирать и занимать руководящие посты, женщины добивались равных с мужчинами трудовых прав. В 1912 году Международный женский день отметили 12 мая.

В этом же году женское движение мира обрело свой лозунг: «Хлеб и роз!» — название баллады Джеймса Оппен-



8 марта 1908 года, Нью-Йорк



8 марта 1908 года, в память о событиях полувековой давности, по призыву социал-демократических организаций в Нью-Йорке на демонстрацию вышли 15 000 женщин под лозунгами сокращения продолжительности рабочего дня, лучших условий оплаты,

за равноправие, против нищеты, за право на труд, уважение своего достоинства, за мир и нашло широкую поддержку.

Дата 8 марта установилась не сразу. В 1911 году Международный женский день впервые отмечался 19 марта в Австрии, Дании, Германии и Швей-

гейма, ставшей в 1912 году гимном забастовки работников текстильных фабрик Лоуренса в Массачусетсе. 20 000 человек, в основном девочки и женщины от 13 до 25 лет, недавно приехавшие в Америку и говорившие на 25 языках, смогли объединиться и выдержали

почти трехмесячную героическую борьбу за повышение зарплаты и сокращение рабочего дня. Условия на фабриках были ужасающими, теснота и голод были постоянными спутниками рабочих семей, из-за чего детская смертность достигала 50% к 6 годам; 36 из 100 рабочих не доживали до 25 лет. Требование «хлеба и роз» означало для этих женщин «достойной оплаты и человеческого уважения».

В Российской империи Международный женский день впервые отмечался в 1913 году в Петербурге.



В прошении на имя градоначальника было заявлено об организации "...научного утра по женскому вопросу". Власти дали разрешение, и 2 марта 1913 года в здании Калашниковской хлебной биржи на Полтавской улице собралось полторы тысячи человек. Повестка

дня научных чтений включала вопросы: право голоса для женщин; государственное обеспечение материнства; о дороговизне жизни.

В 1914 году накануне Первой мировой войны женский день во многих странах Европы прошел под антивоенными лозунгами.

В 1917 году женщины Петрограда вышли на улицы в последнее воскресенье февраля с лозунгами «Хлеба и мира!» Через 4 дня император Николай II отрекся от престола, а временное прави-



Клара Цеткин и Роза Люксембург, 1910 год

тельство гарантировало женщинам избирательное право. Этот исторический день выпал на 23 февраля по «старому стилю» и на 8 марта по григорианскому календарю.

Советская бюрократия боялась женского дня и его политической тради-

ции; его быстро сделали официальным «праздником», а с 1965 года — выходным. Требования улучшения жизни и справедливости заменил торжественный партийно-государственный ритуал. Женщинам внушали, что советская власть уже дала им все права и все возможное благополучие, и 8 марта им нечего желать, кроме открыток и цветов.

Советский Союз распался, однако женщинам в наших странах так и не удалось вернуть себе свой день политической, социальной и профсоюзной борьбы. Пожалуй, это один из самых живучих пережитков сталинизма в нашем обществе.

Дни женщины-матери отмечают во многих странах мира, это добрые семейные праздники, но истоки и традиции 8 марта совсем иные. Это день борьбы за равноправие, за свободу, один из самых политизированных праздников в мире.

**8 марта —  
день хлеба и роз!**



## Оплата труда: до гендерного равенства еще далеко

**Б**орьба за равную с мужчинами оплату труда остается центральной для женского профсоюзного движения, начиная с самых его истоков в середине 19 века. Многие страны приняли законы, требующие гендерного равенства, в том числе — и в заработной плате. Профсоюзы, в том числе и IUF, подписывают

более двух десятилетий в этой сфере не наблюдается никакого прогресса. «Гендерный разрыв в зарплате» в среднем в мире составляет 20%; в нашем регионе он почти везде вдвое выше.

Женщины не только получают меньше как женщины, т.е. имеют меньшую зарплату, чем мужчины на аналогичных должностях. Проблема усугубляется половой сегрегацией по сферам занятости (традиционно «женскими» считаются менее оплачиваемые профессии), а также т.н. эффектом «стеклянного

в меньшей мере доступны подработки и сверхурочные.

В таблице, составленной на основе данных «Глобального обзора гендерного неравенства» Всемирного экономического форума за 2013 год, выделены два показателя: сколько процентов от зарплаты мужчин получают женщины за равный труд (на основании опроса), и сколько процентов от среднего дохода мужчины составляет средний доход женщины в каждой стране (на основании расчета покупательной способности).



с компаниями соглашения о равноправии. Однако до решения проблемы еще слишком далеко. Официальные заявления мало что меняют в реальной практике. Уже

потолка» — невозможно для женщин продвинуться выше определенных ступеней карьерной лестницы. Из-за семейных и домашних обязанностей женщинам

Первая цифра заставляет вздрогнуть от несправедливости, но вторая повсюду еще ниже.

Между тем, среди женщин число тех, чья зарплата составляет основ-



ной источник дохода семьи, превышает 60%.

Существующие гендерно-социальные роли порождают в женщинах большее чувство ответственности за благополучие детей и других зависимых членов семьи — стариков, больных — которых они поддерживают, в том числе и материально. Это значит, что бедность женщин неизбежно порождает бедность зависящих от них членов семьи. Мужчины часто используют свое более свободное положение, чтобы тратить свои деньги на себя, что делает женщин реальными «кормильцами» многих домохозяйств.

Кроме того, семейные обязательства женщин воспринимаются как помеха карьере, тогда как у мужчинам такого отношения нет. По данным ис-

следования Международной конфедерации профсоюзов, большинство работников-мужчин даже после 40 лет получают прибавку к зарплате, поскольку должны содержать детей, тогда как женщины в возрасте 30—39 лет подвергаются сокращению зарплаты (в половине случаев — весьма значительному) именно потому, что у них появляются дети!

Ежегодно в мире с 21 февраля по 25 апреля 2014 года отмечается день равных зарплат. Дата выбирается не случайно. Например, в 2014 году в США он выпал на 8 апреля. В среднем в стране женщина должна проработать на 98 дней больше, чтобы заработать столько же, сколько мужчина за год. Если мужчина завершил свою работу 31 декабря, то женщине за такую же годовую зарплату пришлось бы работать до 8 апреля.

Существует много индикаторов и систем оценки разрыва в заработных платах, и их данные могут быть различными, но тенденция остается: страны занимают примерно одни и те же строчки в различных рейтингах неравенства.

Страна	Оплата за равный с мужчинами труд	Средний доход по сравнению с доходом мужчин
Азербайджан	73%	52%
Армения	66%	53%
Грузия	76%	40%
Казахстан	77%	61%
Молдова	67%	66%
Россия	63%	62%
Украина	69%	61%

## Домашние работницы: новая отраслевая группа IUF



**26**–28 октября 2013 года Международная сеть домашних работниц провела в столице Уругвая Монтевидео свой первый съезд и превратилась из сети в оформленную международную федерацию — IDWF, вступив в IUF в качестве новой отраслевой группы.

Международная федерация домашних работниц была создана организациями женщин, трудящихся в домах других людей — горничных, уборщиц, сиделок, поваров, нянь — при поддержке IUF и сети «Женщины в неформальной экономике: глобализация и органиайзинг» (WIEGO).

Члены и лидеры IDWF — это те, кого слишком долго считали «прислугой» или «помощниками

по дому», и кто сегодня в полный голос заявляет о своих трудовых правах и добивается для себя статуса наёмных работников.

Впервые глобальная встреча организаций домашних работниц прошла в Амстердаме (Нидерланды) в 2006 году. На ней было принято решение при поддержке IUF и WIEGO начать кампанию за право трудящихся этого огромного сектора экономики на достойный труд и признание своего вклада. В 2009 году начала работу



временная структура Международной сети, которой удалось добиться принятия МОТ специальной Конвенции 189 о домашних работницах. И вот теперь пришло время для создания полноценного глобального профсоюза, в основе которого — единство и коллективные действия домашних работниц всего мира!

Уругвай не случайно был выбран местом проведения первого съезда IDWF. Это первая страна, ратифицировавшая Конвенцию 189. Здесь давно действует законодательство о домашнем труде, которое может служить образцом для других стран, создана секторальная система трехстороннего диалога, потому что здесь есть не только сильный профсоюз домашних работниц, но и представительная организация работодателей! Домашние работницы включены в систему медицинского и социального страхования; на миллионное экономически активное население в стране приходится около 60 000







Элизабет Танг  
и Миртл Витбу

официально зарегистрированных домашних работниц и работников.

Съезд, собравший около 187 делегатов и гостей из 55 стран, получил организационную и финансовую поддержку правительства Уругвая и Министерства труда и был признан мероприятием национального значения – так что все его участники получили дипломатические приглашения для получения виз. Президент страны Мухика Кордано лично был в числе гостей и выступил перед съездом.

IDWF сегодня объединяет около полумиллиона членов и 47 членских организаций из 43 стран – это не только профсоюзы,



но и ассоциации работниц и кооперативы. Президентом организации избрана Миртл Витбу, лидер профсоюза домашних работниц Южной Африки SADSAWU, а генеральным секретарем – Элизабет Танг из Конфедерации профсоюзов Гонконга (НСТУС).

Одним из идеологов и большим энтузиастом движения женщин в неформальной экономике всегда был бывший генеральный секретарь IUF Дан Галлин, сегодня – директор Международного института труда. На съезде он выступил с вдохновляющей речью, которую мы хотим опубликовать полностью:



### «Товарищи,

Тема моего выступления – будущее вашего движения, но кто я такой, чтобы говорить вам, каким должно быть ваше будущее? Вы создали его своими руками, прямо здесь, за прошедшие три дня. Вы начали свой путь, сделав первый шаг.

И поэтому я буду краток. Тут прозвучало уже много речей, и о вашем

важном достижении – создании Федерации – уже все было сказано.

Однако одно я хочу отметить: совершенно очевидно, что ваше будущее – в рядах рабочего движения. И вы внесете в него, вероятно, куда больший вклад, чем вы сами можете сегодня представить.

Вы создали первый международный профсоюз в истории, которым полностью руководят и который полностью строит женщины.

Гендерный вопрос сегодня – это также и классовый вопрос. Но гендерный вопрос куда старше и куда более фундаментален. Он уходит корнями в эпоху становления человеческого общества. Мы по-прежнему живем в патриархальном обществе, и мы не сможем добиться нашей цели – общества, где каждый человек сможет жить достойно и свободно – пока мы не стряхнем с себя это наследие. И вы сделали огромный шаг в этом направлении.

Вы также создали федерацию работников, которых раньше даже не считали работниками. Вы показали, что не существует такой вещи, как не поддающиеся организа-

ции части рабочего класса.

Под влиянием капитализма рабочий класс изменился и продолжает меняться. Он фрагментирован и не уверен в своей идентичности, не осознает себя. Профсоюзное движение не смогло адаптироваться к этим переменам. Оно запуталось, оно потеряло силу.


Задача сегодняшнего дня — восстановить это самосознание трудящихся себя как класса, восстановить профсоюзное движение как инструмент классового освобождения.

И вы — часть этого процесса, часть обновления профсоюзного движения.

Чтобы выполнить эту задачу, вы должны оставаться едиными. Не позволять разделить себя партийным или личным разногласиям.

Всегда помните: профсоюз на первом месте. Ваша Федерация — на первом месте.

Сегодня мы празднуем — трудное начнется завтра. Но вы не одни. Союзники, которых привлекло ваше движение, останутся с вами, сколько потребуется, пока не будет выиграна каждая битва.

Спасибо вам! 

## Невидимки на рынке труда Домашние работницы-мигранты в России и Казахстане

**В** 2013 году при поддержке «ООН-Женщины», российский «Центр миграционных исследований» провел исследование положения женщин, приезжающих в две основные принимающие страны региона ВЕЦА — Россию и Казахстан — и устроившихся работать в домашнем хозяйстве. Исследование было представлено в рамках круглого стола «Разнообразие форм регулирования трудовых отношений» МОТ и Министерства труда России в апреле 2014 года.

Это первое подобное исследование в нашем регионе. О труде домашних работниц в нашем регионе вообще известно крайне мало, статистики не ведется, и достоверных данных, даже количественных, нет. **Домашние работницы, а тем более — мигранты, остаются невидимками на рынке труда.**

Исследование прошло в **Москве, Санкт-Петербурге, Алматы и Астане.** Было проведено анкетирование 250 работниц (и нескольких работников — мужчин в секторе мало) в России и 150 в Казахстане.

Подавляющее большинство, 9 из 10 участников исследования были мигрантами из стран СНГ, остальные — внутренними мигрантами из других регионов самих России и Казахстана. Кроме того, исследователям удалось провести фокус-группу с женщинами-домашними работниками в Москве, глубинные интервью с работодателями, нанимающими домашних работников, с агентствами занятости, нацеленными на трудоустройство домашних работников, с самими домашними работниками и в России, и в Казахстане.

Что удалось выяснить?

Прежде всего, **положение домашних работников в России и Казахстане имеет гораздо больше общего, чем отличий.**

Трудоустройству мигрантов во многом свойственна **неформальность**, опора на личные связи, поиск работы через родственников, знакомых, по рекомендации. Поиск домашней работы еще менее формализован, чем поиск работы у юридических лиц. 75% нахо-

дят домашнюю работу с помощью родственников и знакомых, частных посредников, минуя агентства, официальные объявления о поиске работников, интернет и т.д. В Казахстане неформальные каналы развиты еще больше, чем в России.

«*Хозяйева дом доделывали и искали проверенных людей, не со стороны. А муж хорошо с ними общался. Я вообще была на родине, он меня оттуда вызвал в качестве домработницы.*»

«*У меня раньше тетя у этих хозяев домработницей работала, она меня им и порекомендовала, и они меня взяли.*»

«*Я бросила клич по знакомым, мне здесь нашли работу.*»

*(из интервью с мигрантами)*

При этом **выбор домашней работы более чем в половине случаев – случайность.** Большинство приезжающих на работу мигрантов ищут хоть какую-то занятость, не имея особых предпочтений. В результате люди оказываются неподготовленными ни юридически, ни психологически, не знают специфики домашней работы. Часто это

приводит их в сложные ситуации.

Рынок домашнего труда практически полностью функционирует на **устных договоренностях** работника и работодателя – только 13% имеют письменный договор, да и тот практически никогда не бывает нужным образом зарегистрирован. Т.е. почти никаких юридических возможностей для урегулирования возникающих проблем и споров нет. Более того, домашние работницы и не нацелены на заключение такого договора: только 18% из тех, кто не имеет письменного договора, заявили, что хотели бы его заключить. Тут и опасение привлечь внимание миграционных служб или любых других официальных органов, и непонимание важности и смысла заключения договора, и страх упустить место из-за настойчивости.

Поэтому домашние работницы **крайне редко участвуют в обсуждении содержания даже устного договора** – в большинстве случаев условия диктуются работодателем, который просто ставит работника перед фактом. Между тем, исследование, например, показывает, что заранее

не обговоренные переработки почти никогда потом не бывают оплачены. **Отсутствие оплаты сверхурочных** – одна из вещей, о которой задним числом жалеют многие домашние работницы, когда отмечают отсутствие договора. Это для них наиболее актуальный вопрос, наряду с отпуском, больничными и т.д..

Прямое следствие отсутствия договоров – работницы не имеют **практически никаких гарантий получения заработанных денег** и других своих интересов, кроме честного слова и порядочности работодателя (хотя в целом надо отметить, что обманы в сфере домашнего труда происходят реже, чем в секторе работы у юридических лиц).

В то же время работодатели, в целях обеспечения своих интересов в отношениях с работницами иногда прибегают к таким **противозаконным методам, как отбор паспортов**, что сейчас уже редко происходит при занятости мигрантов у юридических лиц. Так, среди опрошенных почти каждый пятый отдал свой паспорт работодателю (19%). В Москве такие случаи происходят реже – 9%, в Казахстане чаще – 36%.

Многие работодатели, особенно в Казахстане, не дают работницам, даже тем, кто трудится «с проживанием», ключа от дома — они хотят отслеживать их передвижения даже в выходной и рассчитывают таким образом защитить свое имущество, в общем-то не отдавая отчета в том, что **противозаконно ограничивают свободу другого человека.**

**Рабочий день у домашних работниц ненормированный;** живущие у работодателей, работают существенно дольше (в среднем 12,2 часа по сравнению с 8,4 часами у приходящих работниц). Им же достается больше переработок, так как они всегда «в доступе». 8% тех, кто проживает у работодателя, заявили, что работают круглосуточно, вообще без выходных, еще 12% работают все время, кроме выходного, 34% — все время, кроме ночей.

Домашних работниц и работников воспринимают как «помощников по хозяйству», что приводит к частому **навязыванию им дополнительной работы:** «в выходные дни часто работодатель просит в его магазине помочь поработать»; «гуляю с со-

*бачкой хозяев»; «даже ремонтирую сантехнику»; «иногда делаю уколы, массаж»; «иногда помогаю встречать гостей»; «меня могут послать убирать дом родственницы работодателя»; «ухаживаю за внуками, когда они у работодателя».*

Однако **домашний труд остается крайне привлекательной сферой занятости.**

Прежде всего, потому что в отличие от многих других регионов мира, эта работа для мигрантов в целом более высокооплачиваемая, чем на предприятиях и в организациях. Но и здесь практически **полностью отсутствует социальный пакет** — нет оплачиваемого отпуска, не оплачивается больничный, работодатель никогда не покупает страховой медицинский полис, даже не оплачивает прохождение медосмотра, хотя на первый взгляд люди должны быть заинтересованы в том, чтобы убедиться, что за их домом и близкими ухаживает человек без опасных заболеваний. Редко оплачиваются сверхурочные. Важный плюс — питание, его предоставляют подавляющее большинство работодателей, причем бес-

платно. И, разумеется, многих мигрантов привлекает возможность устроиться «с проживанием».

**Конкуренция в этой сфере занятости весьма высока.** Не только внешние мигранты, но и приезжие из российских и казахстанских регионов готовы заниматься этой работой, к тому же их труд оплачивается выше: сказывается уверенность в том, что нанять «своего» безопаснее.

При опросе в Москве **выявлена четкая иерархия в оплате труда домашних работниц в зависимости от их гражданства.** На одном полюсе находятся более высокооплачиваемые граждане России, Белоруссии и Украины, а на другом — значительно ниже оплачиваемые работники из Центральной Азии. Так, для граждан России средняя месячная зарплата составляет 28 867 рублей, Белоруссии — 28 727 рублей, Украины — 28 719 рублей, а для граждан Узбекистана — 22 857 рублей, Таджикистана — 23 083 рубля, Киргизии — 20 200 рублей, т.е. на четверть, а то и на треть меньше.

Точно так же в Казахстане средняя месячная зарплата домашних ра-

ботниц, имеющих гражданство Казахстана, существенно выше средней по сектору: 63611 тенге против 53807 тенге.

\* \* \*

Домашний труд в нашем регионе на протяжении нескольких десятилетий (60–80-е годы) во многом сошел на нет — сказались всеобщая занятость и отсутствие существенной разницы в доходах у большинства населения, свойственные позднему СССР. Если в довоенных фильмах и книгах, и даже в произведениях 50-х годов домработница является частым персонажем (даже главной героиней, как в «Веселых ребятах»), то в последующие десятилетия общество забывает об этой сфере занятости вплоть до начала 90-х. Отношение к домашней работе как к труду, а к домашним работницам и работникам — как к наемным трудящимся со всеми соответствующими правами, постсоветскому обществу еще предстоит выработать. **Для профсоюзов же домашний труд — сфера низкого качества занятости и потенциально значительного по численности и пассивного членства.**

# CIMM

**Информационный центр для работников-мигрантов продолжает свою работу**

Открывшийся в Кишиневе в сентябре 2012 года Информационный центр для работников-мигрантов (CIMM) — совместный проект Центра Солидарности АФТ-КПП и IUF — уже почти два года продолжает свою деятельность, получившую признание и профсоюзов в Молдове и за ее пределами, и масс-медиа, и органов власти.

*«Многие молдавские граждане трудятся за границей, другие только планируют отправиться на работу в другую страну. Но представление о том, что ожидает работника в*

*чужой стране, часто совсем не соответствует тому, с чем приходится столкнуться. Слишком часто граждане Молдовы получают меньше гарантированной законом соответствующей страны минимальной заработной платы, становятся жертвами эксплуатации, а иногда — и насилия и принудительного труда», — говорится в брошюре CIMM.*

**CIMM — прежде всего, площадка, открытая для самих работников,** собирающихся выехать на работу в другие страны, или тех, кто столкнулся с нарушением своих прав за границей.

Чаще всего людей волнует, **какие права и стандарты труда есть в принимающих странах,** к чему надо быть готовыми, чего опасаться, а на что они могут смело рассчитывать. Другие хотят под-



Команда IUF ВЕЦА и представители профсоюзов «Молдсиндкоопкомерт» и «SindLUKAS» в офисе CIMM

страховаться и выяснить, есть ли лицензия у агентства, через которое они собираются ехать на работу за границу.

**Немало тех, кто хочет вернуть деньги, выплаченные агентству.** По закону Молдовы, агентства не имеют права брать деньги с работника за помощь в трудоустройстве (оплачивать услуги должны работодатели). Но большинство людей не знают об этом и приходят только тогда, когда агентство не только взяло плату, часто довольно значительную – от 200 до 3000 евро, но и не выполнило своих обещаний. Но и таких случаев достаточно.

Много и других нарушений:

Частные агентства по трудоустройству за рубежом заключают с работниками **контракты о предоставлении услуг, не предоставляя трудовые договоры с будущими работодателями.** Практически всегда в подписываемых людьми контрактах отсутствует информация о будущем рабочем месте и условиях труда. В 2012 году было зарегистрировано только 603 индивидуальных трудовых договора о трудоустройстве граждан Республики Молдова за

рубежом, из которых 83% составляют женщины. (Доклад ANOFM за 2012 год), а между тем за границу на работу выезжают десятки тысяч человек.

**Многие агентства работают без лицензии** или с приостановленной лицензией. Контроль за ними полностью отсутствует, хотя на Министерство труда возложена такая функция. Лицензионная палата реагирует на такие ситуации только после поступления жалобы.

**Рабочие визы даются посольствами на основе всего лишь приглашений от агентств** из принимающих стран, а не на основе трудовых договоров, как это должно быть. Тексты приглашений для рабочих не переводятся, многие не знают, что конкретно там написано.

В итоге люди, оказавшись вдали от дома, сталкиваются с **беспределом**, которому не в силах противостать, и не знают, куда обратиться за помощью. Те, кто уже работал за рубежом, рассказывают, что **рабочий день длится 12–14 часов, а зарплаты у мигрантов ниже, чем у местных рабочих.** Ни один из тех, кто обращался в СИММ, не сказал, что работал положенные 8 часов.

Складывается ситуация, при которой в Молдове **трудовая миграция – прибыльный бизнес, не требующий ответственно-сти.** Агентства неплохо зарабатывают на людях, решившихся поехать за границу, чтобы поддержать семьи или найти свое будущее, но все, что они делают – это отправляют рабочих-мигрантов к другому агентству за границей, а не к определённой компании-работодателю. Работник попадает в порочный круг. Агентства не предоставляют людям квитанции и другие документы, подтверждающие оплату услуг. В результате «найти концы», помочь человеку, ставшему жертвой таких мошенников, оказывается очень тяжело. **Этот безответственный бизнес стимулирует миграцию и неустойчивую занятость.**

Помимо индивидуальных консультаций и правовой защиты, **СИММ ведет активную пропагандистскую, разъяснительную, образовательную работу.** Центр организует совместные семинары с профсоюзами, публичные дискуссии, переводит и печатает **информационные материалы**, подготовленные профсоюзами разных стран для работников-мигрантов. **Ведется работа с журналистами,**

которых приглашают на обучение по проблемам трудовой миграции, дают необходимые разъяснения и экспертные оценки, предоставляют эксклюзивную информацию. **Центр активно участвует в лоббировании правительства и органов власти для решения проблем трудовой миграции.**

В рамках дискуссии о работе СИММ с членскими организациями в Молдове, IUF принял решение **не только продолжить, но и расширить работу Центра**, чтобы дать возможность использовать накопленный опыт в рамках всего региона ВЕЦА.

**Каковы должны быть стратегии профсоюзов в отношении работников-мигрантов?** Необходимо продолжать вовлекать их в профсоюз и защищать их права наравне с местными рабочими. Важно противостоять превращению труда в товар, когда работник по простому гражданско-правовому договору передается от одной фирмы, агентства или работодателя к другому. Нужно регламентировать миграционный процесс и добиваться ответственности за нарушение прав человека и прав трудящихся.

**Сайт Центра:**  
[www.muncitorimigranti.md](http://www.muncitorimigranti.md)

## Конвенция 189: результат кампании, общий голос, профсоюзный инструмент



**16** июня 2011 года МОТ приняла Конвенцию 189 и Рекомендацию 201 о правах домашних работниц. Этот день можно по праву назвать историческим: около ста миллионов человек, в основном женщин, уборщиц, поваров, нянь, сиделок, водителей, садовников, горничных — всех тех, кто берет на себя заботу о хозяйстве других людей — получили **признание и права в качестве работников**. С этого дня они больше не «помощники» и не «прислуга».

За принятие Конвенции было отдано 396 голосов, против — 16 (15 голосов работодателей и правительство Свазиленда) при 63 воздержавшихся. За Рекомендацию проголосовали 434 участника,

против — 8 (все — работодатели) при 42 воздержавшихся. Некоторые правительства сразу же объявили, что вскоре начнут процесс ратификации новых документов. Полный список ратификаций Конвенции 189 на сегодняшний день приведен в таблице.

**Каковы же нормы Конвенции, ее завоевания и — поскольку все нормы МОТ являются результатом компромисса — неизбежные недостатки?** Попробуем разобраться.

Прежде всего, главным достоинством и достижением Конвенции является то, что она **стала результатом кампании**, сплотившей домашних работниц и помогшей им выстроить и укрепить

свои организации. Она с начала и до конца была собственной инициативой домашних работниц и поэтому дает **ответы на проблемы, сформулированные ими самими**. Ее положения не умозрительны, а конкретны и практичны.

Конвенция **охватывает все основные категории домашних работниц**: тех, кто занят полный день, и тех, у кого неполное рабочее время, работающих «с проживанием» и без, всех, независимо от миграционного статуса (ст.1).

Конвенция дает им **равные с другими категориями наемных работников права**: ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, гарантированный выходной, оплату простоев (ст. 6, 10). Работницы должны получать полную информацию об условиях труда, с ними должен заключаться **письменный трудовой договор** (ст. 7).

Но что, кажется, еще важнее, Конвенция дает домашним работницам **уважение и свободу**: уважение личной жизни тех, кто живет в доме работодателя (ст. 6); возможность свободного перемещения — например,

право иметь ключ от дома или гарантированную возможность покинуть его, запрет на изъятие паспортов (ст. 9).

Впервые **домашние работницы включаются в систему социальной защиты**, включая право на защиту материнства (ст. 14), например, на декретный отпуск, а также в сферу действия законов об охране труда (ст. 13) и о минимальной оплате труда (ст. 11). Домашним работницам гарантируется **регулярная выплата зарплаты**, вводится ограничение «натуральной» оплаты — например, зачета стоимости проживания или питания в дома работодателя (ст. 12).

Отдельные пункты Конвенции посвящены **агентствам занятости и миграции**. Важность этого трудно переоценить: огромное число женщин, занятых домашним трудом, являются мигрантами; часто этот сектор вообще воспринимается как чисто мигрантский, хотя это и не так. Агентства должны предоставлять соискательницам письменный контракт или приглашение на работу до пересечения границы (ст. 8) — это должно помешать торговцам людьми и недобросовестным

нелегальным или полуполюгальным посредникам, часто связанным с работоторговцами. Вводится **обязательное государственное регулирование работы рекрутинговых агентств** (ст. 15).

Работницы получают — независимо от миграционного статуса — **возможность для защиты своих прав и интересов**: доступ к судам, трибуналам и другим органам разрешения споров; право на представительство (ст. 16).

**Однако, как уже говорилось, у Конвенции много проблем.**

Прежде всего, ее охват хотя и широкий, но не полный. **Из сферы ее действия исключаются** те, кто работает «нерегулярно, спорадически или на непрофессиональной основе»; исключаются гувернантки и домашние учителя (ст. 1), а также работницы, регулирование в отношении которых может столкнуться со «специфическими проблемами» (ст. 2). При этом, поскольку язык Конвенции остается обтекаемым языком международной дипломатии, она не дает определения того, что такое «заниматься домашним трудом на про-



фессиональной основе» или какие именно «специфические проблемы» могут стать основой исключения значительной категории трудящихся из-под действия трудового права.

Вторая серьезная проблема возникает из-за очевидных трудностей, с которыми столкнется реализация законов об **охране труда** в отношении людей, рабочим место которых является частное жилище других. Как трудовая инспекция сможет получить доступ к рабочим местам? Как найти баланс между защитой частной жизни работодателей и необходимостью реальной проверки условий (ст. 17)?

Точно так же тяжело отслеживать и фиксировать **рабочее время, переработки**, особенно когда люди трудятся «с проживанием». Делает ли проживание няни в одной комнате с ребенком или сиделки в одной комнате с пациентом ее рабочее время круглосуточным? Как работница может отказаться выполнять работу, находящуюся за пределами ее рабочего времени или круга оговоренных обязанностей, когда на нее оказывают давление ра-

ботодатели или моральные факторы и обстоятельства? Как должна быть реализована социальная защита в секторе, где подавляющее большинство занятых — неформальные работники?

Отдельную проблему создает **необходимость интеграции трудового и миграционного законодательства**, законов о домашних работницах и деятельности частных агентств занятости.

Однако, в целом, принятие Конвенции 189, без сомнения — это **огромная победа для домашних работниц** (да и вообще всех занятых в неформальной экономике) и их профсоюзов и объединений. Она устанавливает принципиальное равенство между работающими в домах других людей и всеми остальными наемными работниками. Она предоставляет права для участия в ее реализации представительным организациям домашних работниц, т.е. **профсоюзам**.

Ратификации Конвенции 189	
Страна	Дата
Аргентина	24.03.2014
Боливия*	15.04.2013
Гайана	9.08.2013
Германия	20.09.2013
Италия*	22.01.2013
Коста-Рика	20.01.2014
Маврикий*	13.09.2012
Никарагуа*	10.01.2013
Парагвай	7.05.2013
Уругвай*	14.06.2012
Филиппины*	5.09.2012
Эквадор	18.12.2013
ЮАР	20.06.2013
Бахрейн, Бразилия, Венесуэла, Сингапур, Таиланд, Замбия ввели или улучшили трудовое законодательство для домашних работниц	
<i>Знаком * отмечены страны, где Конвенция уже вступила в силу</i>	



## Формальная экономика против достойного труда

На чьей стороне должны быть профсоюзы?

**М**еждународная организация труда поставила в повестку своей международной конференции 2014 года вопрос о формализации неформальной занятости, чем вызвала развернутую экспертную дискуссию о том, что должно пониматься под этим процессом, и как он должен проходить на национальном уровне.

IUF и наши членские организации по всему миру на протяжении многих лет ведут борьбу за признание людей, занятых в неформальной экономике — сельских поденщиков и крестьян, домашних работниц, надомников, торговцев и носильщиков на рынках, уличных продавцов еды и многих, многих других — рабочими, которые должны иметь такие же трудовые права, как и работники с официальной, формальной занятостью. Это, прежде всего, право

на оплату труда, на безопасность на рабочем месте, на социальную и пенсионную защиту, наконец, на объединение и коллективное отстаивание своих интересов.

За казуистической формулировкой темы Международной конференции труда, напротив, скрывается новая атака капитала на права трудящихся. Группа работодателей и многие правительства пытаются объявить работников неформальной экономики «частными предпринимателями». Это значит: никакой ответственности за их безопасность и соблюдение их трудовых прав, никаких социальных выплат, исключение из пенсионной схемы и только новые налоги и сборы.

Такая «формализация» — в интересах кого угодно, но только не самих неформальных работников. Примеры многих стран показывают, что формальная регистрация и даже уплата налогов оставляет их исключенными из социальной системы. Например: домашним работникам-мигрантам в России предложено «легализоваться» с помощью оформления т.н. «патента», заменяющего разрешение на работу.

Для оформления необходимо уплачивать ежемесячный налог — 1000 рублей. Однако эти деньги не идут в пенсионный фонд, не дают работникам даже частичного доступа ни к системе здравоохранения, ни к социальному страхованию, ни к защите от безработицы, ни, тем более, не обязывает работодателей выполнять в их отношении Трудовой кодекс.

Налицо очередная попытка обвинить неформальных работников во всех бедах глобального финансового и экономического кризиса и переложить его следствия на их плечи. Фискальный подход к проблеме, который, к сожалению, активно пропагандируют в нашем регионе государственные профсоюзы, состоит в стремлении увеличить наполняемость госбюджета за счет самых обездоленных. Неформальную экономику представляют нам как абсолютное зло, а аргументация в дискуссии о формализации напоминает, скорее, фельетоны 1980-х о том, как бы эффективнее провести облаву на торгующих семечками бабушек.

Ностальгическое желание зарегулировать и заформализовать всё и вся,

вернуться к советскому стилю организации экономики и социальной жизни, когда государство проникает во все человеческие отношения, оставляя в неформальном секторе разве что грибников и любителей рыбной ловли, задает сверхузкие рамки, в которых единственным способом остановить стремительное падение своей формальной численности многие национальные профсоюзные федерации видят ... формализацию занятости!

Попытки представить работников неформального сектора главными виновниками экономического кризиса и проводниками социального демпинга не новы, ведь среди работников неформальных секторов большое количество трудовых мигрантов, для которых похожие обвинения давно стали привычными. На самом деле, как показывает опыт отраслевых профсоюзов стран Восточной Европы, «челноки», частные таксисты, мелкие фермеры, уличные и рыночные торговцы сами заинтересованы в легальном оформлении своих доходов и даже уплате налогов. Но взамен они хотят прав, социальной защищенности, доступа к кредиту – что,

согласитесь, совершенно справедливо. Именно это побуждает их к объединению в профсоюзы.

Более того – то, что неформальная занятость однозначно является неустойчивой и низкодоходной – миф. Она предоставляет людям самые разные возможности для улучшения своего благосостояния. И многие предпочитают неформальную занятость формальной именно потому, что она дает лучший заработок и возможность обеспечить семьи. Работники неформальных секторов подчас имеют лучшие условия труда и доход, чем работники многих транснациональных компаний (таких, например, как «Макдональдс», где текучесть кадров составляет 300-400 процентов в год, и трех месяцев в среднем хватает любому работнику, чтобы понять сущность этой низкооплачиваемой потогонной системы).

В разных странах соотношение неформальной и формальной экономик отличается. Неформальная занятость часто является единственным источником существования (причем во многих случаях – это справедливо для подавляющего большинства

работающего населения) в Азии, Африке, Латинской Америке, где проживает 4/5 трудоспособного населения планеты. Но в какой бы стране мы ни жили, каждый из нас, так или иначе, ежедневно сталкивается с проявлениями неформальной занятости. Уличная торговля, «челноки», домашний и надомный труд, частный извоз, услуги строителей, поденная работа в сельском хозяйстве, собственные приусадебные участки, «чаевые» в ресторанах – проявлений неформальной занятости такое множество, что они даже перечислению не поддаются.

Будущее организованного движения трудящихся на международном уровне зависит от способности понимать специфику трудовых отношений в каждом отдельном случае и способствовать самоорганизации людей для коллективного решения своих проблем, продвигать создание эффективных национальных и международных механизмов их социальной защиты.

Полную версию этой и других статей читайте на нашем региональном сайте [www.IUF.ru](http://www.IUF.ru)



## **Задача IUF — укреплять глобальную солидарность**

**Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей IUF** — всемирная федерация профсоюзов, объединяющих работников во всех звеньях цепочки производства продуктов пи-

тания, табачных изделий и сельскохозяйственной продукции — «от плуга до тарелки».

IUF объединяет 383 профсоюзные организации из 125 стран мира и 2,6 миллиона членов. Наша штаб-квартира расположена в Женеве в Швейцарии.

С момента создания IUF в 1920 году главным принципом организации остается международная солидарность трудящихся. Мы воплощаем его в жизнь, развивая солидарность между работ-

никами в наших секторах, объединяя работников транснациональных компаний на международном уровне и ведя по всему миру борьбу за права человека, гражданские свободы и трудовые права.

**Информационный бюллетень «Вместе!»** — регулярное издание членских организаций IUF Восточной Европы и Центральной Азии. Он распространяется по электронной почте. Перепечатка и распространение наших материалов приветствуются и согласования не требуют.