



**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

Distr.
GENERAL

E/CN.4/2004/76
12 January 2004

RUSSIAN
Original: SPANISH

КОМИССИЯ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
Шестидесятая сессия
Пункт 14 а) предварительной повестки дня

КОНКРЕТНЫЕ ГРУППЫ И ЛИЦА:

ТРУДЯЩИЕСЯ-МИГРАНТЫ

**Доклад Специального докладчика г-жи Габриэлы Родригес Писсаро,
представленный в соответствии с резолюцией 2003/46
Комиссии по правам человека**

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 2003/46 Комиссии по правам человека. За отчетный период Специальный докладчик продолжала получать информацию о правах человека мигрантов и обмениваться сообщениями с правительствами. Резюме направленных сообщений и полученных ответов содержится в добавлении 1 к настоящему докладу. Специальный докладчик посетила Испанию и Марокко. Доклады об этих визитах содержатся, соответственно, в добавлениях 3 и 4.

Список всех совещаний и мероприятий, в которых Специальный докладчик принимала участие с января 2003 года, содержится в ее докладе Генеральной Ассамблее (A/58/275). В период, охватываемый настоящим докладом, Специальный докладчик участвовала в ряде других аналогичных мероприятий.

6 июня 2003 года Специальный докладчик направила информационный запрос по проблеме мигрантов, занятых в качестве домашней прислуги (далее именуется трудящиеся-мигранты, занятые в качестве домашней прислуги: ТМДП) в форме анкеты, которая была распространена среди всех размещенных в Женеве постоянных представительств, НПО, учреждений и программ Организации Объединенных Наций и других соответствующих органов и программ, а также среди международных экспертов в этой сфере.

Специальный докладчик установила, что в развитых странах присутствие домашней прислуги из числа трудящихся-мигрантов является необходимым условием для целей улучшения положения женщин в трудовой сфере и в обществе. Работа ТМДП по уходу за престарелыми лицами приобретает особо важное значение ввиду старения населения во многих развитых странах.

С учетом наблюдающегося в развитых странах роста спроса на домашнюю прислугу увеличивается количество инициатив и соглашений, призванных способствовать облегчению условий миграции женщин с целью найма в качестве домашней прислуги; кроме того, наблюдается рост спонтанной миграции женщин. В соответствии с трудовыми соглашениями и внутригосударственным миграционным законодательством характер и сфера действия государственных и частных инициатив, направленных на облегчение условий миграции и найма на работу женщин в качестве домашней прислуги, в разных странах являются неодинаковыми. Вместе с тем Докладчик отмечает, что в целом указанные инициативы не позволяют гарантировать домашней прислуге из числа женщин-мигрантов достойные условия труда и соблюдение их основополагающих прав.

Докладчик обращает внимание на множество факторов, которые позволяют отнести ТМДП к категории весьма уязвимых трудящихся-мигрантов. Законодательство принимающей страны и методы найма на работу нередко ставят нанимаемое лицо в крайнюю зависимость от работодателя, особенно в тех случаях, когда его законное пребывание в стране обуславливается трудовым соглашением. Наличие долга в стране происхождения оказывает серьезное воздействие на ТМДП, которые, как правило, предпочитают не поднимать вопрос о тех или иных злоупотреблениях из опасения подвергнуться увольнению и репатриации. Кроме того, практика изымания у ТМДП документов также способствует повышению уровня их зависимости и незащищенности перед лицом различных злоупотреблений и нарушений. Отсутствие трудовых соглашений и то обстоятельство, что во многих странах работа в качестве домашней прислуги не охватывается нормами трудового законодательства, позволяет работодателю в одностороннем порядке определять условия труда. Уязвимое положение ТМДП во многих случаях усугубляется фактом их незаконного пребывания в той или иной стране.

Отсутствие механизмов надзора, недостаточный контроль со стороны правительства страны назначения, агентств по трудоустройству и соответствующих консульств приводят к тому, что ТМДП оказываются в полной изоляции, а совершаемые в отношении них злоупотребления никем не регистрируются. Вследствие этого многие женщины-мигранты становятся жертвами нарушения присущих им прав и работают в обстановке злоупотреблений, которые, в частности, носят бесчеловечный характер и унижают достоинство человека, без какой бы то ни было защиты и возможности заручиться эффективными правовыми средствами для отстаивания своих прав.

С учетом, в частности, полученной информации и содержащегося в докладе анализа Специальный докладчик формулирует ряд рекомендаций для государств происхождения и назначения, принимающих значительные потоки ТМДП, с тем чтобы они приняли все необходимые меры, обеспечивающие защиту прав ТМДП и устраняющие факторы, делающие их уязвимыми на всех этапах процесса миграции с момента найма до возвращения в страну происхождения.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
ВВЕДЕНИЕ	1 - 2	5
I. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОГО ДОКЛАДЧИКА	3 - 7	5
II. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА МИГРАНТОВ, КОТОРЫЕ НАНИМАЮТСЯ НА РАБОТУ В КАЧЕСТВЕ ДОМАШНЕЙ ПРИСЛУГИ.....	8 - 10	7
A. Определение и сфера охвата	11 - 16	7
B. Права человека ТМДП в свете основных международных договоров.....	17 - 24	10
C. Состояние вопроса и наблюдаемая практика	25 - 35	13
D. Факторы, усугубляющие уязвимость ТМДП.....	36 - 65	16
1. Наем на работу	36 - 40	16
2. Незаконный наем на работу, торговля людьми, подневольное состояние и принудительный труд.....	41 - 50	19
3. Трудовое соглашение и юридическое признание работы в качестве домашней прислуги.....	51 - 65	22
III. ВЫВОДЫ	66 - 69	26
IV. РЕКОМЕНДАЦИИ	70 - 92	27

Введение

1. Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 2003/46 Комиссии по правам человека.
2. Раздел I настоящего доклада освещает деятельность, проведенную Специальным докладчиком с тех пор, как она представила Комиссии свой последний доклад (E/CN.4/2003/85 и Add.1-4). Раздел II посвящен анализу положения мигрантов, работающих по найму домашней прислугой. В разделе III содержатся заключительные замечания Специального докладчика, а в разделе IV - ее рекомендации.

I. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОГО ДОКЛАДЧИКА

3. Специальный докладчик продолжала получать информацию о правах человека мигрантов и обмениваться с правительствами сообщениями на этот счет. Специальный докладчик получает информацию от правительств, неправительственных организаций (НПО), частных лиц и других субъектов гражданского общества. Специальный докладчик продолжала привлекать внимание правительств к информации, касающейся прав человека мигрантов. Значительное число сообщений направлялось параллельно с осуществлением других тематических специальных процедур Комиссии. Сводка направленных правительствам сообщений и полученных за отчетный период ответов содержится в документе E/CN.4/2004/78/Add.1.
4. Специальный докладчик стремится к налаживанию партнерского диалога с правительствами, региональными и международными организациями и гражданским обществом в части законодательства, практики и ситуаций, затрагивающих права человека мигрантов. Получаемая информация, которая считается полной согласно предусмотренным в этой связи критериям, доводится до сведения правительств в духе подлинного сотрудничества. В этой связи Специальный докладчик хотела бы поблагодарить все правительства, которые откликнулись на ее сообщения.
5. В своей резолюции 2003/43 Комиссия просила Специального докладчика продолжить программу поездок, которые способствуют улучшению защиты прав человека мигрантов и всестороннему выполнению ее мандата во всех его аспектах. За отчетный период Специальный докладчик посетила Испанию и Марокко. В феврале 2004 года Докладчик посетит Исламскую Республику Иран. Доклады о первых двух поездках содержатся соответственно в добавлениях 2 и 3 к настоящему докладу. Кроме того, Специальный докладчик получила приглашение посетить в 2004 году следующие страны: Бельгию, Буркина-Фасо, Италию, Кот-д'Ивуар и Перу.

6. В докладе Специального докладчика для Генеральной Ассамблеи (A/58/275) содержится резюме всех совещаний и мероприятий, в которых она принимала участие с ноября 2002 года по июль 2003 года. За охватываемый настоящим докладом период Специальный докладчик приняла участие в региональном консультативном совещании, подготовленном организацией "КАРАМ-Азия" (Координация исследовательской деятельности по СПИДу и мобильности в Азии) в сотрудничестве с другими евроазиатскими неправительственными организациями, который состоялся в Куала-Лумпуре, Малайзия, 30 сентября - 2 октября 2003 года. Цель этого совещания заключалась в налаживании более тесного сотрудничества в рамках мандата Специального докладчика в интересах поощрения и защиты прав человека мигрантов в регионе. В августе 2003 года был проведен консультативный семинар по вопросам, касающимся Сальвадора, Никарагуа, Гондураса, Гватемалы и Коста-Рики, в работе которого принимали участие представители правительств, неправительственных организаций, церкви, омбудсмены, сотрудники консульств, а также представители научных кругов и многосторонних организаций. Докладчик имела возможность напрямую контактировать с представителями инстанций, которые в каждой из этих стран ведают вопросами, касающимися координации миграционных потоков и действующего законодательства, и анализируют недостатки и достижения в области прав человека. В ходе этого центрально-американского консультативного форума особое место уделялось вопросу, касающемуся предупреждения торговли людьми и незаконной перевозки мигрантов.

7. С 9 по 13 ноября 2003 года Специальный докладчик выезжала в Нью-Йорк с целью представить свой доклад Третьему комитету Генеральной Ассамблеи и выступить в ходе консультаций с государствами-членами, ВОЗ, ЮНИФЕМ и НПО. 17-22 ноября 2003 года Специальный докладчик участвовала в пятом Всемирном конгрессе по проблемам миграции и беженцев. В ходе конгресса Докладчик затронула вопрос о состоянии миграционных потоков в современном мире, уделив особое внимание задачам и вызовам в сфере защиты прав человека мигрантов в контексте глобализации и транснационализации организованной преступности. С 23 по 25 ноября 2003 года Докладчик принимала участие в Лиссабонском форуме "Миграция и права человека: Диалог "Север-Юг", организованном Центром "Север-Юг" Совета Европы. На этом форуме Специальный докладчик обратила особое внимание на нынешнее положение жителей субсахарского региона, проживающих в странах Европы и на севере Африки.

II. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА МИГРАНТОВ, КОТОРЫЕ НАНИМАЮТСЯ НА РАБОТУ В КАЧЕСТВЕ ДОМАШНЕЙ ПРИСЛУГИ

8. 6 июня 2003 года Специальный докладчик запросила информацию о положении мигрантов, которые работают по найму в качестве домашней прислуги (далее в тексте именуются трудящимися-мигрантами, работающими по найму в качестве домашней прислуги: сокращенно - ТМДП), в форме анкеты, которая была распространена среди всех размещенных в Женеве постоянных представительств, неправительственных организаций, учреждений и программ Организации Объединенных Наций и других соответствующих органов и программ, а также среди международных экспертов в этой сфере.

9. Анкета содержала 10 вопросов, адресованных как странам происхождения мигрантов, так и странам, принимающим мигрантов. Вопросы были сгруппированы в три основные категории: регистрация ТМДП, включая граждан, которые работают за границей, и иммигрантов; законодательство по вопросам труда в качестве домашней прислуги; и законодательные, административные и политические меры по защите ТМДП. Специальный докладчик хотела бы поблагодарить все правительства, организации, экспертов и частных лиц, которые представили на эту анкету письменные ответы¹.

10. В нижеследующих пунктах рассматривается положение ТМДП в контексте законодательства и практики государств и в свете международных норм в области прав человека с целью подготовки рекомендаций в интересах более эффективной защиты их прав. Соответствующий анализ базируется на информации, представленной в ответах на анкету, на информации, полученной из различных источников, и на практических наблюдениях самого Специального докладчика.

A. Определение и сфера охвата

11. Специальный докладчик считает крайне важным дать ясно понять, что труд в качестве домашней прислуги стал необходимым элементом процесса развития. Многие мужчины и женщины, которые работают в качестве домашней прислуги в здоровых и

¹ Ответы на анкету представили следующие страны: Германия, Гватемала, Коста-Рика, Маврикий, Мексика, Мозамбик, Никарагуа, Панама, Польша, Словакия, Таиланд, Хорватия. Многие неправительственные организации и профсоюзы также ответили на анкету и тесно сотрудничали с Докладчиком, снабжая ее информацией о положении ТМДП. Международная организация труда (МОТ) и Организация африканских государств (ОАГ) также представили весьма полезные для целей настоящего доклада сведения.

достойных человека условиях при соблюдении присущих им прав, ощущают удовлетворенность работой, которую они выполняют. Докладчик подчеркивает, что работу в качестве домашней прислуги следует расценивать не в качестве источника злоупотреблений, а в качестве законного труда, который должен предусматривать наличие адекватной юридической защиты. С учетом рамок своего мандата Докладчик делает упор в своем докладе на описании бесчисленных злоупотреблений и нарушений прав мигрантов в ходе выполнения ими работы в качестве домашней прислуги. Кроме того, Докладчик считает целесообразным с учетом ее собственного опыта и полученной информации уделить особое место в своем докладе в первую очередь положению домашней прислуги из числа трудящихся женщин.

12. Под домашней прислугой или прислугой в домашнем хозяйстве или помощником в домашнем хозяйстве понимаются все те лица, которые были наняты для работы в домашнем хозяйстве или в частном жилье в течение неполного или полного рабочего дня в любом из следующих качеств: повар/повариха, прислужник/прислужница, официант/официантка, мажордом, медбрат/медсестра, лицо, осуществляющее уход за детьми/престарелыми людьми или инвалидами, личный прислужник, буфетчик/буфетчица, шофер, носильщик, садовник/садовница, прачка, сторож.

13. Согласно определению МОТ² в функции личной домашней прислуги входят: уборка помещений с помощью пылесоса; чистка или мытье полов, дверей, окон, мебели и различных предметов; стирка/глажение и починка постельного белья, ткацких столовых комплектов и различной одежды членов домашнего хозяйства; мытье посуды; приготовление и подача пищи и напитков; закупка продуктов питания и различных предметов бытового пользования; осуществление сопутствующих функций; наблюдение за другими работниками. Большинство ТМДП живет в доме работодателя и лишь меньшинство выступает в качестве независимой рабочей силы, обслуживая сразу несколько домашних хозяйств. В докладе анализируется положение ТМДП, которые живут в доме работодателя, поскольку именно эта категория домашней прислуги находится в наиболее уязвимом положении и включает все возрастающее число женщин-мигрантов.

14. Докладчик отмечает, что с учетом ряда демографических и социальных факторов развитые страны все острее нуждаются в помощи домашней прислуги. Граждане этих стран категорически отказываются выполнять соответствующую работу. В некоторых богатых странах спрос на услуги ТМДП значительно вырос за последние годы

² В рамках Группы 9131, Международная стандартная классификация профессий, МСКП-88, МОТ, Женева.

пропорционально росту экономического развития³. В ходе своих поездок в Испанию и Канаду Докладчик констатировала весьма заметное присутствие ТМДП и рост спроса на их услуги. Кроме того, в ходе своих поездок в Эквадор, Мексику, на Филиппины и в Марокко Докладчик получила информацию о растущей численности женщин, которые эмигрируют в Европу, Соединенные Штаты Америки, Японию, в страны Персидского залива, Иорданию, Ливан, Чили, Коста-Рику и другие страны для целей работы в качестве домашней прислуги. Социальный профиль этих работниц самый различный: многие из них уже имеют мужей и детей, однако некоторые находятся в весьма юном возрасте и рассматривают эту работу в качестве единственно достойной альтернативы на рынке труда. Что касается уровня образования, то кое-кто из них имеет хорошую образовательную подготовку, кое-кто - только базовую, а некоторые являются неграмотными. Всех их объединяет желание и надежда повысить свой уровень жизни и уровень жизни своих семей без ущерба для собственного достоинства.

15. Специальный докладчик отмечает, что к числу основных препятствий, мешающих проведению углубленного анализа и обеспечению более эффективной защиты прав ТМДП, относятся трудности, связанные с определением количественных масштабов соответствующего феномена. Недооценка общей численности ТМДП обусловлена рядом факторов. Первый и наиболее очевидный фактор заключается в том, что многие ТМДП находятся в положении незаконных мигрантов. Кроме того, многие страны происхождения значительных миграционных потоков не ведут реестр граждан, которые работают за границей в качестве домашней прислуги⁴, а в странах назначения не всегда существуют законы, предусматривающие, что лица, ходатайствующие о получении разрешения на занятие трудовой деятельностью, должны конкретно указывать профессию или экономическую деятельность, в рамках которых они собираются работать по найму⁵.

³ Согласно исследованию МОТ Объединенные Арабские Эмираты предоставляют ТМДП около 300 въездных виз ежедневно. См. публикацию МОТ Gender Promotion Programme - Series on Women and Migration, No. 10, *Migrant Women in the United Arab Emirates, the case of female domestic workers*, RIMA SABBAN, 2002.

⁴ Другие страны, например Шри-Ланка, регистрируют ТМДП до их выезда из страны. Реестр включает, в частности, указание страны назначения, а также количества и адресов работодателей.

⁵ Некоторые страны назначения предоставляют домашней прислуге специальные визы, что позволяет определить численность ТМДП, имеющих законный административный статус. В Таиланде министерство труда ведет регистрацию законных иммигрантов, нанимаемых в качестве домашней прислуги. Докладчик получила информацию о том, что в 2002 году в Таиланде находилось 65 361 ТМДП. Правительство Германии сообщило, что по состоянию на 31 декабря 2002 года Федеральной службой занятости было зарегистрировано 23 032 иностранца, работающих по найму в качестве

Даже в трудовых соглашениях домашняя прислуга иногда причисляется к категории "временных работников". Кроме того, законодательство некоторых стран не распространяет на некоторые конкретные категории временных работников правила об обязательном получении разрешений на занятие трудовой деятельностью. Все эти факторы затрудняют подсчет иностранцев, работающих в соответствующем секторе.

16. Согласно полученной Докладчиком информации ТМДП находятся в уязвимом положении перед лицом возможных злоупотреблений и нарушений их прав⁶. В нижеследующих пунктах Докладчик анализирует положение ТМДП в свете международных обязательств в области прав человека и факторов, усугубляющих их уязвимость.

В. Права человека ТМДП в свете основных международных договоров

17. В качестве отправной точки следует напомнить о том, что каждый человек в силу своей принадлежности к человеческой семье обладает основными правами человека. Этот принцип закрепляется в статье 2 Всеобщей декларации прав человека: "Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, **национального** или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения" (жирный шрифт добавлен).

18. Аналогичный принцип закрепляется в пункте 1 статьи 2 Международного пакта о гражданских и политических правах. В своем Замечании общего порядка № 15 Комитет по правам человека конкретно указывает, что общее правило заключается в том, чтобы каждое из прав, установленных в Пакте, должно быть гарантировано без дискриминации между гражданами и мигрантами.

19. В статье 4 Пакта перечисляются следующие неотъемлемые права, которые государства должны гарантировать всем гражданам в сфере их юрисдикции даже в условиях чрезвычайного положения: право на жизнь; право на гуманное обращение;

домашней прислуги, и выявлено 4 128 иностранцев, работающих в этом секторе с нарушением установленных законом норм. Кроме того, в Ливане предпринимаются усилия для регистрации всех въезжающих в страну ТМДП и всех их работодателей.

⁶ Более подробная информация о некоторых препровожденных Специальному докладчику случаях содержится в документах E/CN.4/2003/85/Add.1 и E/CN.4/2004/78/Add.1.

свобода от рабства; право не подвергаться лишению свободы на том только основании, что соответствующее лицо не в состоянии выполнить какое-либо договорное обязательство; право не быть судимым за действия или упущения, которые, согласно действовавшему в момент их совершения внутреннему законодательству или международному праву, не являлись уголовным преступлением; право каждого человека на признание его правосубъектности и право на свободу мысли, совести и религии. На основе вышеизложенного можно заключить, что ТМДП обладают этими правами независимо от их миграционного статуса⁷.

20. Помимо вышеупомянутых неотъемлемых прав, существует ряд других прав, которые имеют особо важное значение в контексте положения ТМДП и которые содержатся во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. К этим правам относятся, в частности, принцип равенства перед законом, запрет на произвольное вмешательство в личную и семейную жизнь, посягательство на неприкосновенность жилища или тайну корреспонденции, свобода передвижения, свобода ассоциации или профсоюзная свобода. Согласно Декларации МОТ, члены Организации обязуются принимать решительные меры с целью ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, обеспечить эффективное упразднение детского труда и искоренить дискриминацию в области труда и занятости.

21. В пункте 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах говорится, что "[у]частвующие в настоящем Пакте государства обязуются гарантировать, что права, провозглашенные в настоящем Пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, **национального** или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства" (жирный шрифт добавлен). Вместе с тем в пункте 3 той же статьи 2 говорится, что "[р]азвивающиеся страны могут с надлежащим учетом прав человека и своего народного хозяйства определять, в какой мере они будут гарантировать признаваемые в настоящем Пакте экономические права лицам, не являющимся их гражданами". Следует подчеркнуть, что на это исключение могут ссылаться только развивающиеся страны и только применительно к экономическим правам.

⁷ См. подготовленный для Подкомиссии по поощрению и защите прав человека доклад Специального докладчика г-на Вайсброта по вопросу о правах неграждан (E/CN.4/Sub.2/2003/25).

22. Некоторые закрепленные в Пакте права являются частью Всеобщей декларации прав человека и получают дальнейшее развитие в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (далее в тексте именуется "Конвенцией") и имеют особо важное значение в контексте ситуации ТМДП. Речь идет, в частности, о праве каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, что включает как минимум справедливое и равное вознаграждение за труд равной ценности без каких бы то ни было разграничений; безопасность и гигиену на производстве; отдых, наличие свободного времени, разумное ограничение рабочего дня и наличие оплачиваемого периодического отпуска; а также выплату денежного вознаграждения в выходные дни. Кроме того, каждый человек имеет право создавать профсоюзы и вступать в них по своему выбору, а также право на социальное обеспечение, включая социальное страхование. В Пакте закрепляется право каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья. Помимо этого, крайне важное значение в контексте положений ТМДП имеет право каждого человека на достаточный жизненный уровень для него самого и его семьи, включая достаточное питание, одежду и жилище.

23. Хотя по состоянию на сегодняшний день Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей была ратифицирована только 24 государствами, Докладчик считает, что этот международный договор имеет важное значение применительно к положению ТМДП, поскольку предусматривает минимальные стандарты прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Так, например, в Конвенции четко оговаривается, что мигранты не могут быть лишены своих основных трудовых прав по причине их пребывания в стране или работы по найму с нарушением установленных законом норм. Кроме того, в Конвенции предусматривается, что никто, кроме государственного должностного лица, наделенного законом соответствующими полномочиями, не может в законном порядке конфисковать, уничтожать или пытаться уничтожить документы, удостоверяющие личность, документы, дающие разрешение на въезд или пребывание, проживание или поселение на национальной территории, или разрешение на работу. Крайне важным аспектом является положение, согласно которому трудящиеся, работающие на законных основаниях, имеют право быть информированными до их отъезда или в момент их принятия государствами происхождения или государствами работы по найму обо всех условиях, применимых к их приему и пребыванию. Кроме того, государства должны прилагать все возможные меры для того, чтобы разрешать трудящимся временно выезжать из страны без ущерба для их права на проживание в соответствующей стране или их права на работу.

24. В некоторых Конвенциях МОТ⁸ рассматриваются конкретные вопросы, имеющие крайне важное значение применительно к положению ТМДП. В Конвенции № 143 МОТ о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения отмечается, что мигрант, проживающий на законных основаниях в стране с целью занятости, не рассматривается как лицо, находящееся на незаконном или нарушающем правовые нормы положении только из-за простого факта потери своей занятости. В Конвенции говорится, что в случае возникновения спора мигрант должен иметь возможность защищать свои права в компетентном органе. Конвенция № 97 МОТ о трудящихся-мигрантах предусматривает обязательство принимать соответствующие меры против всякой вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции. Кроме того, в этом нормативном акте предусматривается обязательство предоставлять иммигрантам, законно прибывающим на территорию государства-участника, не менее благоприятные условия, чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении нижеследующих вопросов: заработной платы, принадлежности к профессиональным союзам, жилищных вопросов, социального обеспечения, налогов и судопроизводства по вопросам, упомянутым в Конвенции. В приложениях I и II Конвенции определяется порядок найма трудящихся частными и государственными предприятиями и устанавливается обязательство, в соответствии с которым государство обязано контролировать эти нанимающие структуры. Кроме того, Конвенцией предусматривается положение об обязательном наличии письменного договора между работодателем и трудящимся-мигрантом. Вместе с тем в конвенциях МОТ не рассматриваются условия труда временных мигрантов, хотя многие страны включают в эту категорию и ТМДП.

С. Состояние вопроса и наблюдаемая практика

25. Докладчик получила информацию о ряде случаев смерти или исчезновения ТМДП. ТМДП нередко становятся жертвами физического насилия или психологического давления со стороны работодателей, других членов семьи или персонала службы по трудоустройству. До сведения Докладчика были доведены случаи избиения женщин и нанесения им пощечин.

26. При въезде в страну работы по найму ТМДП нередко не владеют местным языком и сталкиваются с серьезными трудностями в процессе общения с работодателями. В некоторых случаях некоммуникабельность ТМДП воспринимается работодателями как признак ограниченности их умственных способностей и содействует возникновению трений и конфликтов. Зачастую ТМДП становятся жертвами расизма и ксенофобии, а также страдают от словесных оскорблений со стороны всех членов семьи работодателя,

⁸ В частности, имеются в виду Конвенция № 97 и Конвенция № 143 МОТ.

включая детей, которые дают им унижающие достоинство прозвища. Эти факторы оказывают на ТМДП весьма негативное психологическое воздействие.

27. Многие женщины становятся жертвами сексуальных злоупотреблений со стороны работодателей или его детей, или родственников, или со стороны другой проживающей в доме домашней прислуги⁹. Многие из них вынуждены оставаться в доме насильника, вследствие чего сексуальные посягательства, которым они подвергаются, приобретают регулярный характер. Некоторые женщины сообщили, что они не осмеливаются рассказать о совершенном над ними насилии ни супруге, ни матери насильника, поскольку опасаются, что те им не поверят или подвергнут их оскорблениям. Кроме того, сообщается о значительном числе случаев самоубийства среди ТМДП, которые нередко страдают от депрессии.

28. Нередко нарушается право ТМДП на личную жизнь: вскрывается их корреспонденция, прослушиваются их телефонные разговоры, обыскиваются их комнаты. Вмешательство в личную жизнь - это посягательство на права ТМДП, ущемляющее их достоинство и закрепляющее их статус презираемых людей второго сорта. Все эти злоупотребления способствуют закреплению между работодателями и ТМДП отношений по схеме: господство-подчиненность.

29. Докладчик получила информацию о ряде случаев, когда работодатели фабриковали доказательства, уличающие ТМДП, и обвиняли их в краже или в других преступлениях только для того, чтобы не покрывать расходы, связанные с их возвращением на родину по истечении трудового контракта. В случае предъявления ТМДП обвинений в ходе судебного разбирательства они нередко не имеют возможности пользоваться услугами адвокатов или переводчиков, что крайне ограничивает их возможности для своей защиты, особенно тогда, когда они не в состоянии заручиться поддержкой соответствующих консульств¹⁰. Докладчик располагает информацией о множестве случаев, когда консульства не оказывали никакой помощи своим гражданам и не сотрудничали с миграционными властями.

30. Многие ТМДП впервые проживают за пределами своей страны и испытывают на себе мощное воздействие культурного шока, поскольку не знают традиций и культуры страны назначения. По причине несходства многих традиций им приходится прилагать

⁹ См. случай, препровожденный правительству Таиланда 7 ноября 2002 года (E/CN.4/2003/85/Add.1).

¹⁰ См. случай, препровожденный Специальным докладчиком правительству Саудовской Аравии 7 июля 2003 года (E/CN.4/2004/78/Add.1).

немалые усилия с целью социальной адаптации. Докладчик получила информацию о случаях, когда ТМДП запрещали исповедывать их религию.

31. Кроме того, Докладчик располагает информацией о том, что во многих случаях ТМДП трудятся по 19 часов в день и должны быть круглосуточно готовы к выполнению той или иной работы, что на практике оборачивается для них подневольным состоянием. Многие женщины обязаны все время сопровождать своего работодателя и порой вынуждены выполнять ту или иную работу в интересах друзей/родственников работодателя, не получая за это дополнительного денежного вознаграждения. Кроме того, в распоряжение Докладчика была представлена информация о том, что некоторые ТМДП не имеют выходных дней. К числу наиболее распространенных нарушений трудовых прав, доводимых до сведения Специального докладчика, относится несвоевременная выплата заработной платы. Поскольку получаемая ТМДП заработная плата является очень низкой и не достигает предусмотренного законом минимального уровня, они вынуждены трудиться в течение длительного времени только для того, чтобы возместить сумму, которую они заняли в стране происхождения для целей выезда. Помимо этого, Докладчик располагает информацией о множестве случаев, касающихся необоснованного увольнения, отсутствия оплачиваемых отпусков и периодов отдыха, запрещения или отсутствия возможности вступать в профсоюзы.

32. Специальный докладчик получила информацию о случаях, когда работодатели запрещают ТМДП обращаться к врачу в случае заболевания и требуют от них продолжения работы. Кроме того, Докладчик получила информацию о ряде несчастных случаев, связанных с использованием чистящих химических средств и электробытовых приборов. Иногда их заставляют сдавать анализы на инфекционные заболевания, включая, в частности, ВИЧ, при этом им не сообщают о том, какие именно анализы они сдают, после чего их иногда увольняют.

33. Не все ТМДП, проживающие в доме работодателя, имеют достаточное жилье. Если некоторые проживают в отдельных комнатах, то другие делят жилье с детьми, с престарелыми лицами, за которыми они осуществляют уход, с другими наемными работниками или домашней прислугой, а иногда даже вынуждены спать на кухне или в ванной комнате. Порой в качестве наказания им отказывают в пище. В других случаях ТМДП заставляют питаться обедами со стола работодателя и членов его семьи.

34. Нередко сразу же после приезда ТМДП работодатель отбирает у него удостоверение личности и проездные документы¹¹. Отсутствие у ТМДП документов относится к числу

¹¹ См. письмо, препровожденное Специальным докладчиком правительству Израиля 26 июня 2003 года (E/CN.4/2004/78/Add.1).

вопросов, вызывающих у Докладчика особую озабоченность, поскольку это ставит их в абсолютную зависимость от работодателя и препятствует их передвижению, включая возвращение в страну происхождения без согласия работодателя¹². Докладчик получила информацию о ряде случаев, когда женщины не выходят из дома по той причине, что в некоторых странах запрещается находиться на улице, не имея при себе документов, удостоверяющих личность. Кроме того, в некоторых странах лица, не имеющие документов, не могут рассчитывать на получение медицинской помощи¹³. С учетом этих обстоятельств работа в качестве домашней прислуги иногда превращается в рабство. В этой связи Рабочая группа по современным формам рабства Подкомиссии по поощрению и защите прав человека Организации Объединенных Наций настоятельно призвала государства "принять необходимые меры с целью запрещения изъятия у трудящихся-мигрантов, в частности мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, паспортов и наказания за такое изъятие"¹⁴.

35. Докладчик получила информацию о множестве случаев, когда ТМДП страдают от депрессии и одиночества. Иногда им не разрешается разговаривать по телефону с близкими родственниками и выходить на улицу для того, чтобы воспользоваться общественным телефоном. В тех случаях, когда ТМДП не имеют право на отпуск, они вынуждены проводить длительные периоды времени вдали от своих детей и близких родственников. Иногда им выдается только одноразовая въездная виза, вследствие чего даже при наличии у них права на отпуск они не могут посетить страну своего происхождения. Проблема усугубляется тем обстоятельством, что порой они получают плохие вести о здоровье своих родственников или своих детей.

D. Факторы, усугубляющие уязвимость ТМДП

1. Наем на работу

36. Докладчик отмечает, что некоторые страны предоставляют виды на жительство и разрешение на работу только тем ТМДП, за которых могут поручиться те или иные частные лица или агентства по трудоустройству. Во многих странах предусматриваются специальные визы для ТМДП, которые работают на дипломатический или консульский

¹² См. утверждение, препровожденное Специальным докладчиком правительству Саудовской Аравии 3 сентября 2002 года (E/CN.4/2003/85/Add.1).

¹³ Там же.

¹⁴ E/CN.4/Sub.2/2003/31.

персонал и персонал международных организаций, для граждан стран происхождения, которые работают за границей и возвращаются в страну назначения на конкретно оговоренные сроки, а также для обычных граждан страны происхождения¹⁵. В тех случаях, когда ТМДП мигрируют в рамках системы поручительства или при наличии специальной визы, законность их пребывания в соответствующей стране зависит от наличия трудовых отношений с их поручителем. В некоторых случаях в предоставляемый ТМДП визе даже указывается имя поручителя. В некоторых странах существует правило, согласно которому в случае утраты ТМДП трудовых отношений с соответствующими работодателями они автоматически теряют вид на жительство¹⁶ и могут быть высланы из страны, даже если разрыв таких отношений был вызван злоупотреблениями со стороны поручителя. Кроме того, работодатели/поручители несут ответственность за возобновление вида на жительство и разрешения на работу. Если поручитель не принимает в этой связи необходимых мер, то пребывание ТМДП в стране утрачивает законный характер, что еще более усугубляет его уязвимое и зависимое положение.

37. Докладчик выражает обеспокоенность в связи с тем обстоятельством, что вне зависимости от метода найма на работу до своего отъезда ТМДП обязаны погасить расходы, связанные с оплатой поездки в один конец, погашением сборов за выезд, выплатой гонорара соответствующему агентству и т.д. Многие ТМДП занимают для этого деньги у своих родственников, друзей и приятелей или закладывают или продают свое имущество. Наличие долга в стране происхождения представляет собой мощный инструмент давления на ТМДП, которые не могут вернуться в страну происхождения до тех пор, пока не накопят достаточную сумму для погашения долга. В целях решения проблемы с такого рода задолженностью государственные банки и финансовые учреждения некоторых стран, включая, в частности, Шри-Ланку, Перу и Эквадор, стали предоставлять ТМДП кредиты.

38. В некоторых случаях работодатели обеспечивают покрытие таких расходов путем удержания у ТМДП одной или нескольких заработных плат. Иногда работодателей обязывают брать на себя расходы, связанные с въездом ТМДП в страну назначения,

¹⁵ В ходе поездки в Канаду Докладчик была проинформирована, в частности, о возможности получения разрешения на работу в качестве ТМДП в рамках программы внутренней домашней прислуги. См. E/CN.4/2001/83/Add.1.

¹⁶ См. утверждение, препровожденное Специальным докладчиком правительству Израиля 19 сентября 2002 года (E/CN.4/2003/85/Add.1). См. также утверждение, препровожденное Докладчиком губернатору Гонконга 4 июня 2003 года (E/CN.4/2004/78/Add.1).

например, расходы, касающиеся получения или вида на жительство и разрешения на работу. Докладчик получила информацию о том, что работодатели, покрывающие все связанные с наймом расходы, рассматривают нанимаемое лицо в качестве объекта капиталовложений, и для того, чтобы исключить побег такого лица, они ограничивают его свободу передвижения, не позволяя выходить из дома без сопровождения или запирая в своем доме. Такого рода случаи происходят особенно часто тогда, когда работодателей обязывают покрывать расходы, связанные с репатриацией или штрафами, налагаемыми по той причине, что ТМДП намереваются или вынуждены прекратить работу.

39. Некоторые государства контролируют деятельность частных агентств по трудоустройству через систему лицензий. Для целей получения и возобновления лицензий такие агентства должны соответствовать ряду минимальных требований и обеспечивать соблюдение конкретных норм в контексте соответствующих гарантий. Вместе с тем Специальный докладчик получила информацию о существовании множества незаконных агентств по трудоустройству, а также имеющих официальные лицензии служб, которые нарушают различные права мигрантов, в частности обязывая их возмещать расходы по трудоустройству, несмотря на наличие соответствующего законодательного запрета, возмещать расходы, уже покрытые работодателем, выплачивать астрономические суммы в качестве гонораров, невзирая на предусмотренные законом ограничения. Кроме того, Докладчик получила информацию о существовании учреждений, которые несмотря на выплату ими штрафов за незаконную деятельность по найму, по-прежнему продолжают работать, а также информацию о многочисленных случаях подкупа государственных служащих сотрудниками незаконных структур по трудоустройству.

40. Для целей предупреждения случаев нарушения прав человека граждан некоторые страны происхождения принимают драконовские меры, включая, в частности, введение запрета на найм женщин из числа граждан страны для целей работы в качестве домашней прислуги или установление минимального возраста для работы домашней прислугой за границей¹⁷. В других случаях правительства, например правительство Филиппин, заключают в интересах защиты прав своих граждан двусторонние соглашения или подписывают меморандумы о взаимопонимании со странами назначения и вводят в действие механизмы и программы, обеспечивающие миграцию ТМДП в условиях

¹⁷ Так, например, в 1999 году в Бангладеш вступила в силу норма, запрещающая гражданам страны работать за границей в качестве ТМДП. Индонезия запрещает работать своим гражданам в качестве ТМДП в некоторых странах Персидского залива. Пакистан ввел в действие норму, устанавливающую 35-летний возраст в качестве минимального возраста для трудоустройства в качестве домашней прислуги.

соблюдения действующего законодательства и при наличии у них информации о своих правах и механизмах обжалования и защиты.

2. *Незаконный найм на работу, торговля людьми, подневольное состояние и принудительный труд*

41. Понятия незаконного найма на работу, торговли людьми, подневольного состояния и принудительного труда охватывают конкретные ситуации, в рамках которых женщины-мигранты оказываются вовлеченными в процесс незаконной миграции. Многие женщины, отобранные так называемыми агентствами по трудоустройству, в конечном счете становятся жертвами торговли людьми и соответственно жертвами подневольного состояния или принудительного труда. Страны происхождения и страны назначения должны усилить контроль за деятельностью таких структур, с тем чтобы процедура отбора работниц осуществлялась на принципах соблюдения человеческого достоинства и действующих юридических норм.

42. Женщины, которые мигрируют в качестве ТМДП, в силу воздействия целого ряда факторов подвергаются серьезной опасности стать жертвами торговли людьми. В статье 3 Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющем Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности, торговля людьми означает "осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо. Эксплуатация включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов".

43. Специальный докладчик считает важным подчеркнуть, что сексуальный труд и торговля людьми не всегда имеют между собой связь. Как имплицитно следует из содержащегося в Протоколе определения торговли людьми, этот термин не ограничивается сферой сексуального труда, а может охватывать не связанные с проституцией формы принудительного труда или подневольного состояния. Кроме того, следует отметить, что сексуальный наемный труд может иметь добровольный характер.

44. Докладчик получила информацию о том, что во многих случаях торговля женщинами для целей занятия проституцией за рубежом осуществляется под ложным

предлогом перевозки женщин для занятия другим наемным трудом, прежде всего работой в качестве домашней прислуги. Так, в распоряжение Докладчика была предоставлена информация, согласно которой в некоторых случаях службы по трудоустройству осуществляют отбор мигрантов, предлагая им труд на условиях, которые впоследствии не соблюдаются, или не представляя им точную информацию о характере труда, который им предстоит выполнять в стране работы по найму. Многие женщины, которые в конечном счете становились ТМДП, покидали страны происхождения, польстившись на посулы относительно совсем другой работы, соответствующей уровню их квалификации, а некоторые другие, которые мигрировали именно с целью работы в качестве ТМДП, впоследствии становились жертвами эксплуатации в рамках других форм принудительного наемного труда. В большинстве случаев мигранты не располагают никакой информацией о миграционных процедурах и требованиях, предъявляемых страной назначения, и полагаются на частные учреждения и их сотрудников, которые осуществляют незаконную перевозку, оставляя их в неведении относительно их ситуации и условий, в которых они находятся. Незаконный характер миграции еще более усугубляет степень зависимости ТМДП и уровень их уязвимости.

45. Специальный докладчик отмечает, что, поскольку законодательство некоторых стран допускает въезд в страну ТМДП при условии выплаты одним поручителем другому определенной денежной суммы, частные агентства или их сотрудники, прикрываясь наличием соответствующих законов и заручившись согласием ряда фиктивных поручителей, осуществляют "импорт" в страну определенного числа женщин, которые уже "на месте" находят себе работу по найму с учетом существующего спроса на рабочую силу. При этом многие женщины не знают о том, что они не будут работать на первоначального поручителя и в конечном счете соглашаются выполнять работу, не имеющую никакого отношения к подписанному ими трудовому соглашению, при том что в ряде случаев выполняемая ими работа имеет характер принудительного труда или эксплуатации.

46. Докладчик получила информацию о том, что уголовное законодательство многих стран квалифицирует торговлю людьми в качестве преступления. Вместе с тем определение торговли людьми нередко толкуется слишком узко и сводится к торговле людьми для целей сексуальной эксплуатации. Такое толкование является ошибочным, поскольку исключает другие, не менее тяжкие формы торговли людьми. Докладчик считает важным обеспечить, чтобы все сотрудники учреждений, которые вступают в непосредственные контакты с жертвами торговли людьми, включая, в частности, сотрудников полиции и иммиграционных служб, располагали полной информацией о соответствующей сфере национального и международного законодательства.

47. ТМДП, которые становятся жертвами торговли людьми, не только не имеют защиты, но и нередко привлекаются к уголовной ответственности. Как отмечалось выше, законодательство некоторых стран предусматривает репатриацию ТМДП в том случае, если соответствующие лица прерывают трудовые отношения с поручителями, даже если женщины и мужчины разрывают эти отношения по причине условий эксплуатации и даже подневольного состояния, в которых им приходится жить. В других случаях их наказывают за пребывание в стране с нарушением установленных законом норм, даже притом, что положение, в которое они попали, является следствием обмана и эксплуатации.

48. Законодательством многих стран запрещаются рабство, подневольное состояние и принудительный труд, похищение и лишение свободы. Многие ТМДП трудятся в условиях подневольного состояния или почти полного рабства с учетом неправомерного экономического характера трудовых отношений, их полной зависимости и невозможности разорвать эти отношения.

49. Согласно определению, содержащемуся в Конвенции МОТ № 29 о принудительном труде, элементами, характеризующими принудительный труд, являются: угроза наказания или негативных последствий и недобровольность. Многие ТМДП трудятся в обстановке неприкрытых угроз и психологического запугивания высылкой или применением насилия. Труд ТМДП в условиях злоупотреблений и психологического запугивания, контроля и давления со стороны работодателей, а также ограничений на свободу передвижения, способствуют развитию у ТМДП чувства неприкаянности и бессилия в такой мере, что женщины нередко начинают испытывать страх в связи с возможной потерей работы. Как уже отмечалось, многие женщины становятся жертвами обмана и ничего не знают о характере и сроках соответствующей работы по найму. С учетом характера нарушений отсутствие механизмов контроля делает для ТМДП весьма затруднительным подачу жалоб о злоупотреблениях, жертвами которых они становятся.

50. Для целей предотвращения незаконной миграции и рисков, связанных с торговлей людьми, некоторые страны, включая, в частности, Германию, Швейцарию и Мексику, усиливают информационно-просветительские кампании, осуществление которых координируется их дипломатическими и консульскими представителями в странах происхождения, и сотрудничают с местными неправительственными организациями с целью обнародования информации об обычных каналах миграции и видах работы по найму. Некоторые страны происхождения и назначения принимают меры по пресечению незаконного найма на работу и злоупотреблений со стороны агентств по трудоустройству. В некоторых странах, включая, в частности, Пакистан, существует система контроля за деятельностью служб по трудоустройству, которые имеют право нанимать на работу лиц

только с разрешения министерства труда и после проведения по каналам соответствующих посольств проверки на предмет наличия адекватного работодателя. Если в ходе проверки выясняется, что работодатели не соблюдают трудовые контракты или совершают те или иные злоупотребления, то они заносятся в список работодателей, которым запрещается нанимать граждан соответствующей страны.

3. *Трудовое соглашение и юридическое признание работы в качестве домашней прислуги*

51. К числу факторов, которые усугубляют уязвимость ТМДП в контексте торговли людьми и нарушения их прав человека, относится отсутствие письменного трудового соглашения. Некоторые женщины мигрируют из страны происхождения, не подписав никакого контракта¹⁸. В некоторых случаях имеется лишь устная договоренность между работодателем и агентом по трудоустройству. Даже в тех случаях, когда страна назначения требует наличия трудового соглашения для целей предоставления визы, ТМДП не всегда получают на руки его копию. Женщины, мигрирующие в этих условиях, по прибытии в страну назначения нередко обнаруживают, что они наняты для выполнения совсем не той работы, которая была оговорена в трудовом соглашении.

52. Другой вопрос, который вызывает беспокойство Специального докладчика, касается подписания в стране работы по найму трудовых соглашений, составленных на языках, которыми ТМДП не владеют. Некоторые из этих соглашений предусматривают работу ТМДП в неблагоприятных условиях. Докладчик получил информацию о ряде случаев, когда женщины подписывают контракты, в которых оговаривается, что они не имеют права выходить из дома работодателя. Другие женщины подписывают контракты, в которых предусматриваются штрафы в случае их возвращения в страну происхождения до истечения оговоренного срока.

53. Во многих странах работа в качестве домашней прислуги не охватывается трудовым законодательством или же недостаточно подробно оговаривается в нормативных актах, касающихся денежного вознаграждения, условий труда, сексуальных злоупотреблений и т.д.¹⁹. В ряде стран ТМДП считаются временными работниками, находящимися на

¹⁸ В некоторых странах, например в Шри-Ланке, предусматривается, что ТМДП могут покинуть страну лишь в случае наличия у них письменного соглашения. Контракт между ТМДП и работодателем должен быть утвержден посольством Шри-Ланки в стране назначения. В случае возникновения споров такое соглашение представляет собой основу для переговоров между сотрудником агентства по трудоустройству и дипломатами Шри-Ланки в стране назначения.

¹⁹ См. ответ правительства Сингапура от 20 января 2003 года (E/CN.4/2003/85/Add.1).

попечении работодателя. В обоих случаях соглашение, если таковое имеется, не носит для сторон обязательного характера.

54. Если трудовое соглашение отсутствует и/или работа в качестве домашней прислуги не охватывается теми или иными законами в области трудовых прав, ТМДП не имеют законного права отстаивать свои права и получать справедливую компенсацию в случае нарушений, касающихся условий труда, справедливого денежного вознаграждения, пенсионного пособия, социального обеспечения, медицинского обслуживания, компенсации в связи с произвольным увольнением, злоупотреблениями сексуального характера. Кроме того, в случае несчастного случая на рабочем месте или в случае заболевания мигрант не может рассчитывать на применение каких-либо юридических средств с целью защиты от увольнения.

55. Таким образом, многие ТМДП работают в неблагоприятных условиях и подвергаются эксплуатации. Если они находятся в стране с нарушением действующего законодательства и если законность их пребывания в стране зависит от наличия трудовых отношений с поручителем, то к неблагоприятным условиям труда добавляется уязвимость и отсутствие защиты перед лицом эксплуатации и неправомерных действий со стороны работодателя²⁰.

56. Если государство не осуществляет никакого контроля за положением ТМДП, то они оказываются в ситуации полной изоляции и незащищенности, что усугубляет их уязвимость в контексте различных злоупотреблений и нарушений.

57. Специальный докладчик отмечает, что ТМДП редко жалуются на своих работодателей и обращаются к властям за защитой. Отсутствие жалоб объясняется рядом причин, включая страх подвергнуться аресту и высылке по причине своего незаконного статуса; полную зависимость иммиграционного статуса от трудовых отношений с работодателем; отсутствие документов, удостоверяющих личность; отсутствие доступа к механизмам правовой защиты; незнание языка; наличие долга в стране происхождения. ТМДП не всегда имеет право оставаться в стране работы по найму до вынесения решения по его делу; если такое право у него имеется, то его наличие не всегда сопровождается наличием права на труд, в результате чего соответствующее лицо оказывается в

²⁰ В кантоне Цюрих, Швейцария, существует типовое соглашение, которое применяется также и к работницам, находящимся в стране с нарушением установленных законом норм, и в котором оговаривается продолжительность рабочего времени и минимальная заработная плата. Теоретически наличие такого соглашения позволяет всем ТМДП, независимо от их иммиграционного статуса, обращаться в суды в случае нарушения их прав.

положении неимущего, если только ему не предоставляет помощь государство.

Специальный докладчик получила информацию о том, что, несмотря на представляемые ТМДП жалобы, компетентные власти не привлекают к суду лиц, ответственных за совершение таких злоупотреблений, как изымание паспортов и несвоевременная выплата заработной платы.

58. Кроме того, в тех случаях, когда нормы трудового законодательства принимающей страны однозначно не распространяются на ТМДП, они не имеют возможности отстаивать некоторые свои права. В ситуациях, когда труд домашней прислуги считается неформальным, единственным способом разрешения возникающих споров является достижение полюбовных договоренностей.

59. В случае работы женщин на дипломатический персонал или персонал международных организаций работодатели пользуются абсолютным иммунитетом в сфере уголовного законодательства принимающей страны и частичным иммунитетом в сфере гражданского и административного законодательства. В этих случаях женщины практически лишены возможности добиваться соблюдения своих прав²¹.

60. Консульства обязаны оказывать помощь своим гражданам, которые находятся на территории другого государства, однако предоставляемая ими помощь не всегда является эффективной, что объясняется рядом причин: в стране назначения не всегда функционирует консульство страны происхождения ТМДП; консульствам становится известно о проживании в соответствующей стране незаконных ТМДП только тогда, когда они сами обращаются с просьбами об оказании помощи или когда власти соответствующего государства информируют консульство о присутствии на своей территории данной категории иммигрантов; ТМДП не могут или не хотят обращаться в консульство по тем или иным причинам²².

²¹ Для целей защиты прав ТМДП, работающих в домах иностранных дипломатов, в некоторых странах, например в Германии, была распространена нота, призывающая работодателей соблюдать применяемые к гражданам минимальные трудовые и социальные стандарты. Некоторые международные организации приняли кодексы поведения по вопросам найма ТМДП.

²² В большинстве случаев консульство ограничивается оказанием помощи тем ТМДП, которые подают жалобы на работодателей или становятся объектами жалоб со стороны работодателей; в этой связи консульство предоставляет им переводчиков, оказывает им помощь или содействие в ходе процессуальных действий или способствует их возвращению в страну происхождения и оформляет им паспорта или проездные документы.

61. Некоторые страны предпринимают усилия по оказанию эффективной помощи в рамках программ, конкретно нацеленных на ТМДП. Во многих случаях женщины, убегающие из дома работодателей, которые подвергают их злоупотреблениям и насилию, не знают, куда обратиться. В Бахрейне посольства Филиппин и Индии размещают на своей территории ТМДП, у которых возникли конфликты с работодателями. Филиппинское посольство берет на себя расходы, связанные с судебным процессом, если дело передается в суд; индийское посольство располагает средствами для репатриации ТМДП, которые убегают от работодателей, подвергающих их злоупотреблениям, или находятся с ними в конфликте.

62. Специальный докладчик считает, что создание достоверного и подробного реестра ТМДП позволило бы странам назначения учитывать эту категорию рабочей силы при планировании и разработке своих стратегий. Кроме того, это позволило бы консульствам стран происхождения, а также соответствующим службам стран назначения, частным структурам по трудоустройству и неправительственным организациям обеспечить мониторинг условий труда ТМДП и при необходимости оказывать им помощь.

63. В соответствии с законодательством некоторых стран агентства по трудоустройству должны осуществлять контроль за работодателями, с тем чтобы последние соблюдали условия трудовых соглашений или устных договоренностей в том, что касается продолжительности рабочего дня, денежного вознаграждения, жилья, питания и т.д. Вместе с тем полученная информация свидетельствует о том, что эти структуры склонны занимать сторону работодателей при возникновении конфликтов и не всегда реагируют на случаи нарушения прав ТМДП.

64. Некоторые страны назначения создали механизмы по защите прав ТМДП, включая, в частности, обеспечение более широкого доступа к процедурам возбуждения жалоб или урегулирования конфликтов или оказание помощи в ходе судебно-процессуальных действий²³. В некоторых странах министерство труда проводит инспекционные рейды с целью проверки условий работы по найму и организует информационно-

²³ Так, например, правительство Сингапура уведомило Докладчика о том, что в стране существует телефонная линия, по которой ТМДП могут звонить бесплатно для целей получения информации о своих правах и процедурах, связанных со сменой работодателя. См. ответ правительства на препровожденное Докладчиком сообщение (E/CN.4/2003/85/Add.1). В Бахрейне министерство труда принимает меры с целью полюбовного урегулирования конфликтов между ТМДП и работодателями. Если процедура полюбовного урегулирования не приносит никаких результатов и дело передается в суд, то для целей защиты соответствующих ТМДП назначается государственный адвокат.

просветительские программы с целью ознакомления ТМДП с их правами и механизмами возбуждения жалоб²⁴.

65. В ряде других стран существуют центры, находящиеся в ведении некоторых неправительственных организаций или религиозных ассоциаций, которые также предоставляют жилье и убежище ТМДП, которые покидают дома работодателей, склонных к насилию или злоупотреблениям. В некоторых случаях эти организации пытаются подыскать ТМДП других работодателей или покрывают расходы, связанные с госпитализацией или репатриацией. Кроме того, они оказывают им правовую помощь и осуществляют контроль за условиями содержания задержанных ТМДП, ожидающих высылки из страны. Помимо этого, профсоюзы некоторых стран оказывают консультативную помощь социального и правового характера женщинам, у которых возникают те или иные проблемы в сфере трудовых отношений, предоставляют временное жилье уволенным женщинам, организуют информационно-просветительские семинары по вопросам, касающимся, в частности, трудовых прав и обязанностей ТМДП и репродуктивного здоровья.

III. ВЫВОДЫ

66. Специальный докладчик отмечает, что в развитых странах присутствие домашней прислуги из числа трудящихся женщин-мигрантов становится необходимым условием для целей улучшения положения женщин в трудовой сфере и в обществе. Кроме того, ввиду старения населения во многих развитых странах уход за престарелыми лицами приобретает особо важное значение. Помимо этого, Докладчик считает важным отметить, что работа в качестве домашней прислуги является уважаемым трудом и инструментом индивидуального и социального развития.

67. С учетом наблюдающегося в развитых странах роста спроса на домашнюю прислугу увеличивается количество инициатив и соглашений, призванных способствовать облегчению условий миграции женщин с целью наемной работы в качестве домашней прислуги. Кроме того, наблюдается рост спонтанной миграции женщин. В соответствии с трудовыми соглашениями и внутригосударственным миграционным законодательством характер и сфера действия государственных и частных инициатив, направленных на облегчение условий миграции и найма на работу женщин в качестве домашней прислуги, в разных странах являются неодинаковыми. Вместе с тем Докладчик отмечает, что в

²⁴ В Коста-Рике министерство труда организует инспекционные проверки и может получать жалобы, представляемые ТМДП. Национальный институт женщин располагает телефонной линией для целей приема жалоб на злоупотребления и организует информационно-просветительские программы для работающих в стране ТМДП.

целом указанные инициативы не позволяют гарантировать домашней прислуге из числа женщин-мигрантов достойные условия труда и соблюдение их основополагающих прав.

68. Докладчик обращает внимание на множество факторов, которые позволяют отнести ТМДП к категории весьма уязвимых трудящихся-мигрантов. Законодательство принимающей страны и методы найма на работу нередко ставят нанимаемое лицо в крайнюю зависимость от работодателя, особенно в тех случаях, когда его законное пребывание в стране обуславливается трудовым соглашением. Кроме того, практика изымания у ТМДП документов также способствует повышению уровня их зависимости и незащищенности перед лицом различных злоупотреблений и нарушений. Отсутствие трудовых соглашений и то обстоятельство, что во многих странах работа в качестве домашней прислуги не охватывается нормами трудового законодательства, позволяют работодателю в одностороннем порядке определять условия труда. Уязвимое положение ТМДП во многих случаях усугубляются фактом их незаконного пребывания в той или иной стране.

69. Отсутствие механизмов надзора, недостаточный контроль со стороны правительства страны назначения, агентств по трудоустройству и соответствующих консульств приводит к тому, что ТМДП оказываются в полной изоляции, а совершаемые в отношении них злоупотребления никем не регистрируются. Вследствие этого многие женщины-мигранты работают в обстановке злоупотреблений, которые, в частности, носят бесчеловечный характер и унижают достоинство человека, без какой бы то ни было защиты и возможности заручиться эффективными правовыми средствами для целей отстаивания своих прав.

IV. РЕКОМЕНДАЦИИ

70. Докладчик призывает государства происхождения и назначения, через которые проходят значительные потоки ТМДП, принять все необходимые меры с целью обеспечения защиты прав ТМДП и устранения факторов, которые делают их уязвимыми на всех этапах процесса миграции с момента найма на работу и до возвращения в страну происхождения.

71. Докладчик призывает государства ратифицировать Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

72. Докладчик рекомендует странам происхождения проводить кампании, направленные на предупреждение незаконной миграции домашней прислуги, которые предусматривают распространение информации о рисках, связанных с

незаконной миграцией, и об обычных каналах миграции. Докладчик рассматривает в качестве полезной практики участие в этих кампаниях посольств и консульств стран назначения.

73. Докладчик рекомендует ратифицировать Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности, и призывает государства внести в национальное законодательство изменения с целью обеспечения того, чтобы предусмотренное в национальном законодательстве определение торговли людьми соответствовало определению, содержащемуся в статье 3 Протокола.

74. Докладчик рекомендует предпринимать усилия с целью наказания лиц, вовлеченных в торговлю людьми, и обеспечить, чтобы совершаемые ими преступления не оставались безнаказанными. Докладчик рекомендует не наказывать жертв незаконной практики и внедрять программы защиты, которые при определенных обстоятельствах позволяют им оставаться на территории страны работы по найму и предотвращают возможность совершения других аналогичных злоупотреблений. В этой связи Докладчик обращает особое внимание на выводы и рекомендации по проблеме торговли людьми и незаконной перевозки лиц, содержащиеся в ее докладе для Генеральной ассамблеи²⁵.

75. Докладчик призывает государства осуществлять инициативы, предупреждающие задолженность ТМДП, включая, в частности, заключение соглашений, которые предусматривают, что связанные с наймом расходы покрываются работодателем и/или агентствами по трудоустройству и за счет государственных, программ по кредитованию женщин-мигрантов.

76. Докладчик рассматривает в качестве полезной практики организацию для ТМДП учебно-информационных программ до их отъезда из страны происхождения. С учетом конкретных обстоятельств эти программы должны включать, в частности, базовое изучение языка страны работы по найму и ознакомление с практикой пользования средствами связи и механизмами перевода денежных средств.

77. Докладчик призывает государства, которые принимают ТМДП в рамках системы поручительства и специальных виз, пересмотреть национальное законодательство, с тем чтобы миграционный статус соответствующих лиц не имел непосредственной связи с их трудовыми отношениями с конкретным работодателем

и чтобы с учетом определенных условий и обстоятельств ТМДП могли менять работодателя. Кроме того, Докладчик призывает государства обеспечить, чтобы их законодательство не влекло за собой негативных последствий для ТМДП, которые обвиняют работодателя в нарушении трудовых прав и других прав человека, и чтобы они имели возможность оставаться в стране работы по найму и получать необходимую помощь для целей участия в судебных процессах в отношении работодателей и отстаивать свои права в судебном порядке.

78. Докладчик рекомендует предусмотреть в законодательстве и политике стран происхождения и назначения механизмы контроля за работой агентств по трудоустройству с целью обеспечения соблюдения прав и интересов ТМДП. В этой связи Докладчик рекомендует принять конкретные правила, касающиеся выплаты гонораров, и обеспечить контроль за их соблюдением.

79. Докладчик рекомендует обеспечить, чтобы агентства по трудоустройству периодически возобновляли свои лицензии, и ввести в действие системы контроля, гарантирующие функционирование только тех агентств, которые соблюдают конкретные критерии в контексте соблюдения прав ТМДП. Кроме того, Докладчик рекомендует принять правовую норму, обязывающую агентства осуществлять контроль за работодателями, и в случае возникновения споров обеспечивать равную защиту ТМДП и работодателей с учетом оговоренных в трудовом соглашении условий, касающихся, в частности, продолжительности рабочего дня, размера денежного вознаграждения, жилья и питания.

80. Докладчик рекомендует предусмотреть в законодательстве, касающемся найма ТМДП, требования об обязательном наличии письменного соглашения, включающего личные данные о работодателе и ТМДП, и подробную информацию о месячной заработной плате, обязанностях и продолжительности рабочего дня нанимаемого лица, выходных днях и отпуске, питании, жилье, медицинском обслуживании, проезде в страну назначения, условиях прекращения трудового договора, механизмах возбуждения жалоб и действиях в случае смерти или болезни нанимаемого лица. Если соглашение оформляется на языке страны работы по найму, то Докладчик рекомендует предусмотреть требование об обязательном его переводе.

81. Докладчик считает полезной практикой разработку государствами назначения типовых контрактов для домашней прислуги, которые применяются также к незаконным мигрантам и в которых оговариваются продолжительность рабочего

дня и минимальная заработная плата. Такие контракты должны позволить ТМДП обращаться в суды с целью отстаивания своих прав.

82. Докладчик рекомендует государствам обеспечить, чтобы законодательство предусматривало запрет на изъятие паспортов и проведение серьезных расследований по возбуждаемым в этой связи мигрантами жалобам.

83. Докладчик рекомендует включить в законодательства стран назначения норму, не разрешающую увольнение ТМДП в случае заболевания без предоставления справедливой компенсации. Кроме того, Докладчик рекомендует включить в законодательство норму, запрещающую подвергать ТМДП тем или иным медицинским обследованиям без их однозначного согласия.

84. Докладчик считает особенно важным обеспечить, чтобы ТМДП имели возможность и право видеться с членами своих семей. С этой целью Докладчик рекомендует предусматривать в трудовых контрактах право на отпуск и оговаривать в соглашениях, регулирующих въезд и пребывание ТМДП в стране назначения, возможность выезда и возвращения на территорию страны, в частности путем предоставления ТМДП многократных виз. Докладчик с удовлетворением отмечает наличие государственных и частных программ, призванных содействовать контактам ТМДП со своими семьями, в том числе путем использования Интернета или введения специальных телефонных тарифов.

85. Специальный докладчик особо подчеркивает необходимость обеспечить создание надежных реестров ТМДП. В этой связи Докладчик призывает государства происхождения и назначения разрабатывать автоматизированные системы для целей регистрации ТМДП. Реестры должны включать подробные сведения, включая, в частности, имя и адрес работодателя.

86. Докладчик рекомендует обеспечить, чтобы в случае возбуждения административных или судебных процедур в отношении ТМДП соблюдались все процессуальные права и гарантии. В этой связи Докладчик ссылается на рекомендации, содержащиеся в ее докладе для пятьдесят девятой сессии Комиссии по правам человека²⁶.

87. Докладчик рекомендует консульствам и посольствам взять на себя активную роль в деле защиты прав ТМДП, в том числе через осуществление регулярного контроля за их положением. Докладчик рассматривает в качестве полезной

практики предоставление консульствами убежища женщинам, которые покидают склонных к злоупотреблениям работодателей, и оказание этим женщинам помощи в ходе возбуждаемых в отношении них процессуальных действий. В тех случаях, когда ТМДП не имеют возможности обратиться в суд с целью защиты своих прав, Докладчик считает целесообразным, чтобы консульства способствовали урегулированию сторонами возникшего спора посредством контактов с заинтересованными министерствами и государственными структурами.

88. Докладчик с удовлетворением отмечает создание в странах назначения бесплатных телефонных линий или служб для целей консультирования/ ориентирования заинтересованных лиц или представления жалоб и организацию для ТМДП учебно-информационных курсов.

89. Докладчик рекомендует странам назначения проводить просветительские кампании с целью распространения информации о важной роли ТМДП, а также кампании в целях содействия соблюдению их прав и борьбы с дискриминацией. Кроме того, Докладчик рекомендует активнее осуществлять государственные стратегии в интересах уважения достоинства ТМДП и соблюдения их прав.

90. Докладчик рекомендует международным организациям, посольствам и консульствам принимать кодексы поведения по вопросам найма ТМДП и требовать от своих сотрудников соблюдения указанных кодексов, принимая дисциплинарные меры в случае их нарушения.

91. Докладчик рекомендует укреплять международное сотрудничество, с тем чтобы государства, не имеющие необходимых ресурсов, получили возможность осуществлять вышеупомянутые рекомендации.

92. Докладчик призывает лиц, работающих домашней прислугой, объединяться и подчеркивает, что они должны гордиться своей работой, поскольку эта работа способствует развитию и благополучию их семей, их общин, стран их происхождения и принимающих стран.
