

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ**LEGAL REGULATION OF DOMESTIC WORKERS' LABOR**

**Пижова М.О., д.ю.н., доцент,
проректор з наукової роботи**
Державний податковий університет

**Пижов О.М., д.філос. у галузі права,
проректор з науково-педагогічної роботи та стратегічного розвитку**
Національний університет фізичного виховання і спорту України

У статті висвітлюються окремі аспекти правового регулювання праці домашніх працівників. Аналізуються нормативно-правові акти, які регулюють працю домашніх працівників (Конвенція Міжнародної організації праці № 189 про домашніх працівників, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» (законопроект за реєстр. № 5695)). Наголошується на тому, що Конвенція № 189 створює широку основу для розуміння сутності домашньої праці. Вона є інклюзивною за духом, охоплюючи осіб, які живуть у домогосподарстві, де працюють, або в іншому місці; які працюють на погодинній, поденній, помісячній або іншій основі; які працюють на одне чи кілька домогосподарств; яких наймає домогосподарство або третя особа. Виокремлено основні причини необхідності правового регулювання праці домашніх працівників.

Зосереджена увага на тому, що домашні працівники – одна з найбільш уразливих категорій працівників. Через свій переважно низький соціально-економічний статус, відсутність формальної освіти, етнічну маргіналізацію та ізольований характер місця роботи ці працівники особливо вразливі до експлуатації та поганих умов праці.

Авторами проведено аналіз правового регулювання праці домашніх працівників в різних країнах. Акцентовано увагу на тому, що серед порушень прав людини, від яких часто потерпають представники цієї групи, особливо жінки та дівчата, – фізичне насильство, дитяча та примусова праця. Крім того, зустрічаються й інші зловживання, як-от тривала робота у важких умовах без відпочинку й несправедлива оплата праці, наприклад надмірно великі відрахування із заробітної плати за проживання і харчування. Такі порушення щодо умов праці доволі поширені й мають серйозні наслідки для домашніх працівників та їхніх сімей.

Зроблено висновок, про необхідність і своєчасність прийняття в Україні закону, який регулює працю домашніх працівників. Зроблено акцент на необхідності моніторингу укладених договорів домашніх працівників, доречності створення офіційних реєстрів домашніх працівників. Особливої уваги заслуговує розробка системи сертифікації або ліцензування домашніх працівників, постійний аналіз проблем реалізації норм прийнятого закону.

Ключові слова: трудові відносини, право на працю, правове регулювання, трудовий договір, працівник, трудові права, роботодавець, зайнятість, дистанційна праця, дистанційний працівник, віддалена робота, домашній працівник, гідна праця, економічне зростання.

The article highlights certain aspects of legal regulation of domestic workers' labor. The author analyzes the legal acts regulating the work of domestic workers (International Labor Organization Convention No. 189 on Domestic Workers, the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Regulation of Domestic Workers" (draft law No. 5695)). It is emphasized that Convention No. 189 provides a broad basis for understanding the essence of domestic work. It is inclusive in spirit, covering persons who live in the household where they work or elsewhere; who work on an hourly, daily, monthly or other basis; who work for one or more households; who are hired by a household or a third party. The main reasons for the need for legal regulation of domestic workers' labor are highlighted.

It is emphasized that domestic workers are one of the most vulnerable categories of workers. Due to their predominantly low socio-economic status, lack of formal education, ethnic marginalization and isolated nature of the workplace, these workers are particularly vulnerable to exploitation and poor working conditions.

The authors analyze the legal regulation of domestic workers in different countries. The authors emphasize that among the human rights violations that representatives of this group, especially women and girls, often suffer from are physical violence, child labor, and forced labor. In addition, there are other abuses, such as long hours of work in harsh conditions without rest and unfair wages, such as excessive deductions from wages for accommodation and food. Such violations of working conditions are widespread and have serious consequences for domestic workers and their families.

The author concludes that it is necessary and timely to adopt a law regulating the labor of domestic workers in Ukraine. The author emphasizes the need to monitor the contracts concluded by domestic workers and the appropriateness of creating official registers of domestic workers. Particular attention should be paid to the development of a system of certification or licensing of domestic workers, and to the ongoing analysis of the problems of implementing the provisions of the adopted law.

Key words: labor relations, right to work, legal regulation, employment contract, employee, labor rights, employer, employment, remote work, remote worker, remote work, domestic worker, decent work, economic growth.

Вступ. Сучасний вектор руху України є безповоротним євроінтеграційним курсом. Над важливими питаннями є сфера правового регулювання, зокрема трудових відносин. Останнім часом ми можемо спостерігати прийняття євроінтеграційних законів, які регулюються трудові відносини. Така тенденція є очевидною, оскільки важко уявити європейську прогресивну країну без адекватного, сучасного трудового законодавства. Важливим у цьому контексті стало прийняття 25 квітня 2024 року Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників. Цей закон імплементує в українське законодавство положення Конвенції Міжнародної організації праці № 189 про домашніх працівників (далі – Конвенція № 189), що є дуже важливим в процесі інтеграції України в Європейський Союз,

а також в процесі оновлення трудового законодавства України загалом.

Постановка завдання. проаналізувати сучасний стан правового регулювання праці домашніх працівників в Україні та закордоном.

Результати дослідження. Треба зауважити, що Конвенція № 189 вперше визначила поняття домашньої праці та домашніх працівників, закріпила основоположні стандарти та гарантії для осіб, які на умовах трудового договору займаються домашньою працею, передбачила засоби для забезпечення домашнім працівникам гідних умов праці, а також захисту від дискримінації, різноманітних форм насильства та втручання в особисте життя домашніх працівників.

Так, у статті 1 Конвенції № 189 наведено широке визначення домашньої праці:

а) термін «домашня праця» означає роботу, виконувану в домашньому господарстві або для домашнього господарства чи домашніх господарств;

б) термін «домашній працівник» означає будь-яку особу, яка займається домашньою працею в межах трудових відносин;

в) особа, яка виконує домашню працю лише час від часу або нерегулярно й не на професійній основі, не є домашнім працівником [1].

В сучасному світі домашня праця стала глобальним та трудомістким феноменом, який часто вимагає не тільки використання ресурсів членів домогосподарства, але й залучення зовнішніх працівників. Догляд за домогосподарством, який може здійснюватися як найманими працівниками, так і членами сім'ї, є важливим для забезпечення ефективності економіки. Збільшення кількості жінок на ринку праці, зміни у робочих процесах та інтенсивність роботи, відсутність ефективної політики для гармонізації трудових і сімейних обов'язків, скорочення державних послуг з догляду, фемінізація міжнародної міграції та старіння населення збільшують попит на домашні послуги на основі трудових договорів.

Нещодавно домашню працю визнали також однією з головних професій в економіці догляду. Згідно з визначенням МОП, робота з догляду складається з двох видів діяльності, які не є взаємозаперечними. По-перше, це діяльність із безпосереднього, особистого догляду з прямим контактом, як-от годування немовляти, надання літній особі допомоги в прийнятті ванни, проведення медичного огляду або навчання маленьких дітей. По-друге, це діяльність з опосередкованого догляду, яка не передбачає особистого контакту, як-от прибирання, приготування їжі, прання та виконання інших завдань із ведення домашнього господарства, які створюють передумови для здійснення особистого догляду [4].

Регулювання діяльності домашніх працівників, що працюють на основі трудових договорів, сьогодні є актуальним та глобальним питанням. Згідно з даними Держстату України, близько 162 тисяч осіб працюють у сфері надання побутових та персональних послуг у сім'ях. Більшість з них знаходиться в тіншовому секторі, без належного соціального забезпечення та захисту трудових прав, часто стикаються з несправедливою оплатою та дискримінацією [6]. Спробуємо виділити основні причини необхідності правового регулювання праці домашніх працівників.

По-перше, вбачається необхідність у захисті прав таких працівників, оскільки домашні працівники часто зазнають експлуатації, неналежних умов праці та недостатньої оплати. Правові положення допоможуть захистити їх права на справедливую оплату, безпечні умови роботи та соціальний захист.

По-друге, це сприятиме попередженню зловживань та дискримінації. Правове регулювання сприятиме запобіганню випадкам дискримінації, зловживань та сексуального насильства, яким часто піддаються домашні працівники, особливо жінки та мігранти.

По-третє, це закладає засади гідної праці для домашніх працівників, офіційне визнання домашніх працівників як регульованої професії дозволить їм отримувати соціальне страхування, пенсійне забезпечення та медичне страхування, як і інші категорії працівників. Крім того, правове регулювання сприятиме легалізації трудових договорів між домашніми працівниками та їхніми роботодавцями, зменшуючи кількість неофіційної та тіншової зайнятості.

Ще однією важливою причиною є професійне визнання та повага, правове регулювання допоможе підвищити статус та визнання домашньої праці як професії, що потребує певних навичок і знань, і забезпечить домашнім працівникам більшу повагу в суспільстві.

Очевидно, що однією з основних причин неформальної зайнятості є відсутність адекватного законодавчого

регулювання. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) допускає укладання трудових договорів між працівниками та фізичними особами, але не враховує специфіки правового статусу домашніх працівників. Крім того, треба обов'язково розуміти, що є потреба у спеціальних режимах робочого часу, відпочинку та процедур, що стосуються нерозголошення інформації.

Значний гендерний дисбаланс також є характерною рисою цього сектору, з приблизно 80% жінок серед домашніх працівників. Легалізація їхньої діяльності та забезпечення законодавчого захисту від гендерної дискримінації є нагальною потребою. У свою чергу правове регулювання праці домашніх працівників, зокрема жінок, які виконують домашню працю в межах трудових відносин, буде спрямовано і на захист їх від будь-яких проявів гендерної дискримінації в трудових правовідносинах.

Все вище зазначене стало підґрунтям для окремого законодавчого урегулювання трудових аспектів роботи домашніх працівників та їх відносини з роботодавцем, а також створення умов для їх виходу з неформального сектору та забезпечення соціального захисту. Так, 25 квітня 2024 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» (законопроект за реєстр. №5695), яким Кодекс законів про працю України доповнюється новою главою – Глава XI-A – «Праця домашніх працівників». Вводиться поняття домашній працівник – це фізична особа, яка займається домашньою працею в рамках трудових відносин з роботодавцем. При цьому під домашньою працею законодавець розуміє роботу, яка виконується на умовах трудового договору (контракту) з метою обслуговування домогосподарства. Окремо в главі цього закону зазначено, що домогосподарством вважається сукупність осіб, які спільно проживають в у одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у родинних стосунках або стосунках сваяцтва, не перебувати у будь-яких з цих стосунків, або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи. І роботодавцем фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства [5].

Окрім зазначеного, Глава XI-1 встановлює:

- правовий статус домашніх працівників та особливості його регулювання, зокрема обов'язкові умови трудового договору з домашніми працівниками;
- додаткові права, обов'язки, гарантії та умови праці домашніх працівників;
- робочий час та час відпочинку домашніх працівників;
- особливості припинення трудового договору з домашнім працівником;
- особливості здійснення контролю за додержанням законодавства про працю домашніх працівників.

Законопроект вносить відповідні зміни до інших статей Кодексу з метою приведення їх у відповідність до нової глави XI-A (щодо надурочних робіт та робіт у вихідні дні, порядку розгляду трудових спорів та ін.).

Крім цього, з урахуванням специфіки відносин між домашнім працівником та роботодавцем проектом Закону пропонується передбачити добровільну участь домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування [2].

У контексті прийнятого законопроекту важливо розуміти, що домашні працівники – неоднорідна група. Їхні демографічні характеристики (наприклад, вік і стать, а також міграційний статус) у всіх країнах і регіонах різні. Вони виконують різноманітні завдання, як-от прибирання дому, прання і прасування білизни, догляд за дітьми, догляд за літніми та хворими людьми, садівництво, водіння сімейного автомобіля та догляд за домашніми тва-

ринами. Завдання, виконувані домашніми працівниками, і надавані ними послуги в різних країнах відрізняються і з часом можуть змінюватися. Простіше кажучи, відмінною рисою домашніх працівників є те, що їх наймають приватні домогосподарства, яким вони й надають послуги. Вони можуть працювати повний чи неповний робочий день, жити в будинку роботодавця або приїжджати до нього тільки на час роботи, працювати на одну чи на багато сімей, виконувати всі звичайні обов'язки з домашнього господарства або ж специфічні види робіт залежно від потреб роботодавця. Роботодавцем може бути член домогосподарства, підприємство, яке надає комерційні послуги приватним клієнтам, кооператив або навіть державна служба [3]. Важливо, щоб всі ці особливості були відображені законодавчо. Станом на сьогодні законопроект передано для візування в головний комітет, тому він може зазнати змін, і бути підписаним Президентом України у дешо видозміненому вигляді.

Треба наголосити на тому, що спостерігається поступове підвищення уваги до правового регулювання праці домашніх працівників на міжнародному рівні. Так, за оцінками МОП, у 2019 році в усьому світі в ролі домашніх працівників було зайнято щонайменше 74,8 мільйона чоловіків і жінок. Якби всі домашні працівники були зосереджені в одній країні, ця країна стала б сьомою у світі за чисельністю національної робочої сили, після Російської Федерації. Домашня праця – важливе джерело зайнятості: у світовому масштабі на кожні 50 працівників припадає трохи більше одного домашнього працівника, що становить 2,3 відсотка всіх зайнятих у світі. Частка домашніх працівників серед найманих працівників ще більша: приблизно 1 із 25 найманих працівників займається домашньою працею (що становить 4,4 відсотка всіх найманих працівників). З огляду на те, що домашня праця великою мірою (хоча й не винятково) – міське явище, варто зазначити, що на домашню працю припадає 3,1 відсотка всіх зайнятих у несільськогосподарських галузях. В арабських державах домашні працівники становлять найбільшу частку серед найманих працівників. 13,8 відсотка найманих працівників там – це домашні працівники. Значну частку серед найманих працівників домашні працівники становлять у країнах Глобального Півдня, наприклад в Африці (7,1 відсотка), Америці (5,1 відсотка) і Азійсько-Тихоокеанському регіоні (4,6 відсотка). У Європі та Центральній Азії, на відміну від вищезгаданих регіонів, домашні працівники становлять тільки 1 відсоток загальної чисельності зайнятих [4].

Після ухвалення у 2011 році Конвенції № 189 багато держав-членів МОП, навіть ті, які ще не ратифікували її, розпочали правові реформи, надаючи розширені права й посилені захисти домашнім працівникам. Це, зокрема, Аргентина, Бахрейн, Болівія, Бразилія, Чилі, Китай, Коста-Рика, Еквадор, Ліван, Індія, Індонезія, Йорданія,

Парагвай, Філіппіни, Іспанія, США (штат Нью-Йорк), Таїланд і Замбія. У результаті права домашніх працівників поступово наближаються до прав решти працівників. Наприклад, у таких країнах, як Болівія, Бразилія, Чилі, Чехія, Еквадор, Естонія, Франція, Ірландія, Казахстан, Молдова, Португалія та Тринідад і Тобаго, для домашніх працівників встановлено мінімальний розмір заробітної плати. Соціальні партнери також дедалі активніше підписують колективні угоди для цього сектору, хоча це досі відбувається нечасто. Така тенденція спостерігається в Італії та Франції. В останній укладена в 1999 році колективна угода, що має силу закону, встановила норми для домашніх працівників та їхніх роботодавців.

Те, що в Україні імplementували Конвенцію № 189 це безумовно позитивно в усіх сенсах і сприятиме розбудові царини праці, водночас ми відстоюємо думку, що просто прийняття закону замало. Оскільки з аналізу порушеного питання, ми приходимо до висновку, що у більшості країн однією з основних причин недодержання законодавства є необізнаність щодо передбачених законом обов'язків і прав, оскільки як домашні працівники, так і їхні роботодавці можуть просто нічого не знати про їхні права й обов'язки. Саме тому державні органи (Міністерство економіки України, Державна служба України з питань праці, Державна податкова служба та інші) повинні працювати над тим, щоб правові норми стали для працівників і роботодавців більш доступними та зрозумілими. Для цього можна використовувати різні канали: друковані засоби масової інформації, вебсайти, радіо, телебачення тощо. Також необхідно проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії, гарячі лінії та коллцентри, що надають інформацію про передбачені законом права й обов'язки роботодавців і працівників. Якщо ці заходи застосовуються в секторі домашньої праці, необхідно враховувати такі фактори, як рівень грамотності, мовні бар'єри, довіра до державних служб і доступність засобів масової інформації.

Висновки. Таким чином, ми можемо відзначити позитивні кроки щодо правового регулювання праці домашніх працівників в нашій державі, прийняті 25 квітня 2024 року закон закладе фундамент для становлення інституту праці домашніх працівників. Водночас, необхідно пам'ятати, що ефективним закон стає, коли відбувається реалізація його норм, а не просте декларування. Тому необхідно детально аналізувати текст підписаного закону, та застосовувати однаковий підхід до реалізації норм. Зокрема, вже необхідно думати, яким чином буде здійснюватися моніторинг укладених договорів домашніх працівників, можливо доречно створення офіційних реєстрів домашніх працівників. Особливої уваги заслуговує розробка системи сертифікації або ліцензування домашніх працівників, постійний аналіз проблем реалізації норм прийнятого закону.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 189 «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)»: підписана від 16 черв. 2011 р. *Верховна Рада України*: сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530#Text.
2. *Верховна Рада України* врегулювала домашню працю на законодавчому рівні. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/248914.html>
3. Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці» URL: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_872849.pdf
4. World Employment and Social Outlook – Trends 2018 URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників: проект закону. URL: <https://itd.rada.gov.ua/e67f72bf-627b-4fcd-b5a3-1b73445d51b8>.
6. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників». URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/dd6f72e2-0546-4601-b407-e39e9bc6f091>.