

**Конвенция №177 и кампания организации HomeNet
International в поддержку достойного труда
Инструментарий для проведения кампании и адвокационной
деятельности**

ТЕМАТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Пять тематических исследований, взятых из «Инструментария для проведения кампаний и адвокационной деятельности», содержат практические идеи и примеры того, как самозанятые надомные работники боролись за ратификацию Конвенции № 177, за свое признание и включение в законы и политику наравне с другими работниками, а также за реальное воплощение этих положений в жизнь.

Тематическое исследование № 1: Ратификация Конвенции № 177 в Болгарии

Тематическое исследование № 2: Историческая победа надомных работников в Пакистане

Тематическое исследование № 3: Профсоюзы защищают надомников-субподрядчиков в Австралии

Тематическое исследование № 4: Аргентина до и после ратификации Конвенции № 177

Тематическое исследование № 5: Победа в борьбе за принятие закона о надомниках-субподрядчиках в Таиланде



Тематическое исследование № 1

Ратификация Конвенции № 177 в Болгарии

Надомные работники в Болгарии начали объединяться в организации в конце 1990-х годов. Они столкнулись со многими проблемами, такими как отсутствие юридического признания, социальной защиты и справедливой заработной платы. В 2002 году они создали Ассоциацию надомных работников (АНР), демократическую организацию, основанную на членстве. Благодаря своим усилиям по защите интересов (адвокации), при поддержке профсоюзов и других союзников, в 2009 году болгарское правительство ратифицировало Конвенцию № 177 о надомном труде. Потребовалось более шести лет непрерывной адвокации и переговоров, чтобы добиться ратификации Конвенции № 177. Было подписано Национальное соглашение о регулировании надомного труда. А в 2011 году в Трудовой кодекс были внесены поправки, включающие положения о надомном труде.

Стратегии адвокации

Объединение надомных работников в организации: когда Виолета Златева в ходе своих исследований увидела, в каких условиях приходится работать надомным работникам, она взяла на себя инициативу по их объединению в организацию. Профсоюзы не хотели этим заниматься. После создания АНР в 2002 году организация продолжала развиваться. Она информировала своих членов о результатах исследований и привлекала их внимание к важности ратификации Конвенции № 177.

Исследование: в 2002-2003 годах АНР провела исследование о положении 140 надомников-субподрядчиков. Исследование показало, что они не имели социального обеспечения, получали оплату ниже минимальной заработной платы и работали в плохих условиях. Это вынудило АНР обратиться к правительству с просьбой ратифицировать Конвенцию МОТ № 177.

Альянсы и поддержка: АНР сотрудничала с союзниками среди профсоюзов, в частности с Конфедерацией независимых профсоюзов Болгарии (CITUB), чтобы оказать давление на правительство с целью ратификации Конвенции № 177 и внесения поправок в Трудовой кодекс. АНР также заручилась поддержкой местного мэра в одном из городов Болгарии, где было много фабрик, использующих труд надомников-субподрядчиков. Кроме того, она проводила деятельность по защите прав и интересов надомных работников среди политических партий с целью получения их поддержки.

Переговоры: перед ратификацией Конвенции № 177, АНР и союзники среди профсоюзных организаций провели несколько встреч и переговоров с правительством, государственными органами и работодателями. В то время **правительство было настроено поддерживать** эту инициативу и было готово обсуждать проблемы надомных работников, а также необходимость принятия Конвенции № 177. После ратификации были проведены дополнительные переговоры в рамках Национального совета по трехстороннему сотрудничеству (НСТС), в результате которых было заключено Национальное соглашение о регулировании надомного труда. А после дальнейших переговоров в 2011 году были внесены поправки в Трудовой кодекс.

Процесс на пути к Конвенции № 177 и внесению поправок в Трудовой кодекс

2002	АНР начала свою деятельность, а процесс объединения в организации продолжился
2003-2005	АНР приняла участие в работе комиссии, созданной при министре по делам социального обеспечения: в ее состав вошли Национальное агентство по доходам, Национальный институт социального обеспечения, организации работодателей и профсоюзы. Комиссия рассмотрела проблемы надомных работников и необходимость принятия Конвенции МОТ № 177.
2005-2009	Новое правительство. Переговоры с национальным правительством продолжились в формате трехстороннего форума.
2009	Правительство рекомендовало парламенту ратифицировать Конвенцию № 177.
2009	Парламент ратифицировал Конвенцию № 177
2010	Национальный совет по трехстороннему сотрудничеству (НСТС) провел переговоры, по итогам которых было заключено «Национальное соглашение о регулировании надомного труда». В нем указано, что надомники-субподрядчики должны иметь трудовые договоры и пользоваться теми же условиями, что и другие работники, включая охрану здоровья и безопасность, социальное обеспечение и коллективные договоры, независимо от места их работы.
2011	После дальнейших переговоров в Трудовой кодекс были внесены поправки, касающиеся надомников-субподрядчиков. Однако важные положения Национального соглашения не были включены в Трудовой кодекс. В него были включены только надомники-субподрядчики, заключившие трудовой договор.

Болгарские надомные работники по-прежнему борются за свои права и защиту, которые должны были быть гарантированы после ратификации Конвенции № 177. В 2014 году они создали профсоюз (UNITY, позже TUSIW «Единство») и продолжили свою организационную и адвокационную работу. В 2014 году они воспользовались процедурами МОТ, чтобы подать жалобу на отказ болгарского правительства полностью имплементировать Конвенцию № 177. На эту жалобу до сих пор не получен полный ответ. Борьба продолжается!

Данное тематическое исследование является отредактированной версией полного тематического исследования, проведенного Сарбани Каттель. Оно основано на документальных источниках и интервью с Виолетой Златевой, региональным координатором HomeNet-Восточная Европа и Центральная Азия (HNEE/CA), проведенном в июне 2024 года.

Тематическое исследование № 2

Историческая победа надомных работников в Пакистане

После почти двух десятилетий борьбы надомных работников в Пакистане, в 2018 году Законодательное собрание провинции Синд приняло Закон о надомных работниках провинции Синд. Это послужило вдохновением для принятия аналогичного закона в трех других провинциях Пакистана, который обеспечил юридическое признание, права и защиту миллионам надомных работников, которые до этого оставались практически в тени. Федерация женщин-надомных работниц (НВВВВ), созданная в 2009 году, вместе со своими союзниками сыграла ведущую роль в продвижении этого нового закона.

Стратегии проведения кампании и адвокации

НВВВВ провела множество кампаний и адвокационных мероприятий, обеспечивая постоянное давление по многим различным направлениям.

Организационная работа и создание профсоюзов: примерно в 2005 году надомные работники, в основном женщины, начали организовываться. Их поддерживали профсоюзные деятели, особенно женщины-профсоюзные деятели и женщины, придерживающиеся левоцентристских взглядов в политике. Они использовали гендерные вопросы, классовую борьбу, осведомленность о правах и эксплуатацию надомных работников в качестве тем для организационной работы. Надомные работники создали кооперативы и профсоюзы. Затем они поняли, что им нужна единая платформа для проведения коллективных действий и взаимодействия с правительством и работодателями.

Им нужно было выступить единым фронтом, чтобы добиться правовой защиты. Так в 2009 году родилась Федерация женщин-надомных работниц (НВВВВ).

Участие работников: НВВВВ совместно с союзниками из профсоюзных организаций провела множество митингов и протестов, чтобы оказать давление на правительство и работодателей. Важным принципом НВВВВ является то, что надомные работники должны принимать участие в этой деятельности. Если организуются митинги, дискуссии или встречи с целью оказать давление на правительство, они должны в них участвовать.

Сотрудничество с профсоюзами и активистами в сфере труда: НВВВВ установила связи с официальными профсоюзами и активистами в сфере труда. Это помогло придать больше веса голосу надомных работников в правительственных ведомствах и политических партиях. Однако сначала профсоюзы не знали о существовании надомных работников. Им нужно было разъяснить, кто они такие и чем отличаются от домашних работников. Также было важно представить эту проблему как классовую борьбу, а не просто как гендерную проблему. Это помогло привлечь к делу мужчин-работников и профсоюзы и заручиться большей поддержкой.

Вовлеченность в политику: В провинции Синд НВВВВ наладила контакты с Пакистанской народной партией. Она провела работу по защите прав и интересов надомных работников среди членов партии, которые затем поднимали этот вопрос перед руководством партии и в парламенте. НВВВВ также провела встречу с парламентариями и женской фракцией, представив этот вопрос как благоприятный для репутации партии. Она убедила их включить в свою программу обещание поддерживать и отстаивать права надомных работников в случае прихода партии к власти.

Оказание влияния на лиц, принимающих решения в правительстве: HBWWF связалась с сенатором, который позже стал премьер-министром Пакистана. Поскольку все законы должны проходить через Сенат, это было важно. Он призвал Федерацию подать онлайн-петицию. Это положило начало обсуждению с правительством Конвенции МОТ № 177.

Стратегическое использование законодательства: HBWWF стратегически использовала законодательство и Конвенцию № 177. Она воспользовалась статьей 17 Конституции, которая позволяет любому лицу создавать профсоюзы.

Взаимодействие с работодателями и правительствами: HBWWF, профсоюзы, департаменты труда и работодатели сформировали подкомитеты для разработки положений закона. HBWWF также активно взаимодействовала с Федерацией работодателей Пакистана, чтобы обеспечить учет их интересов. Работодатели участвовали в деятельности различных советов, таких как совет по социальному обеспечению, предоставляя важную информацию, которая повлияла на формирование законодательства.

| Законодательный процесс

Процесс состоит из нескольких этапов: сначала принимается резолюция по рассматриваемому вопросу, затем объявляется политика. После этого законодатели разрабатывают законопроект, который в конечном итоге становится законом, принимаемым парламентом.

После вступления закона в силу разрабатываются правила и положения для его исполнения.

| Распространение по всей стране

В настоящее время закон действует в четырех провинциях. Однако пути его принятия были разными. Законодательство провинции Синд автоматически влияет на провинцию Белуджистан из-за взаимосвязанности их политических систем. Провинция Хайбер-Пахтунхва рассматривает Синд как образец для подражания в области трудовых прав. ООН-Женщины сыграла важную роль, организовав крупные встречи с участием различных заинтересованных сторон, таких как профсоюзы, организации гражданского общества и правительственные чиновники. В Пенджабе это было сложнее, поскольку трудовое законодательство там более строгое, а многие промышленники занимают должности в законодательном собрании Пенджаба. Это затрудняет принятие законов, которые воспринимаются как угроза интересам промышленности. Несмотря на это, закон в Пенджабе был принят в 2024 году.

| Сложности

На данный момент только провинция Синд приняла необходимые для реализации программы нормативные акты. Но даже в этой провинции «процесс оказался более сложным и трудным, чем предполагалось изначально. ... Борьба продолжается, и мы надеемся на более эффективную поддержку и действия со стороны всех заинтересованных сторон», — сказала Зехра Хан во время своего интервью в 2024 году.

Это краткое изложение интервью с Зехрой Хан, генеральным секретарем HBWWF, проведенного Лорой Ревело в июле 2024 года.

Тематическое исследование № 3

Профсоюзы защищают надомников-субподрядчиков в Австралии

Австралия пока не ратифицировала Конвенцию № 177. Тем не менее, в стране действует важное законодательство, защищающее надомников-субподрядчиков швейной и обувной отрасли. Закон о внесении поправок в “закон о справедливой занятости” (текстильная, швейная и обувная промышленность), принятый в 2012 году, признает трудовые права «внешних субподрядчиков». До принятия этого закона профсоюзы, общественные и гражданские организации, такие как «Fair Wear» и «Asian Women at Work», а также группы работников при поддержке ученых выступали за его принятие.

Профсоюзы в настоящее время являются ключевыми действующими лицами, обеспечивающими его выполнение. Основной профсоюз в этом секторе создал группу, в которую входят сотрудники по вопросам соблюдения законодательства и работы с внешними подрядчиками, которые следят за выполнением закона и информируют работников об их правах.

О чем говорится в этом законе?

Закон применяется к внешним подрядчикам, в том числе к надомникам-субподрядчикам, которые в основном являются мигрантами и беженцами, а также к работникам других аутсорсинговых предприятий, которые производят брендовую продукцию. Закон предусматривает:

1. Распространение его положений на «внешних подрядчиков», признание их в качестве наемных работников
2. Создание специального механизма, позволяющего внешним подрядчикам взыскивать невыплаченные суммы по цепочке поставок и с организаций, не являющихся прямыми работодателями.

3. Доступ профсоюзов к информации и участие на практикумах
4. Внедрение практического кодекса для внешних подрядчиков в текстильной, швейной и обувной отрасли

Законодательство в области цепочки поставок

Австралия также имеет одно из самых прогрессивных законодательств в области цепочки поставок. Закон о справедливых условиях труда 2009 года предусматривает Программу расширенной ответственности в сфере этической торговли одеждой 2001 года (Кодекс Нового Южного Уэльса). Этот закон регулирует все уровни цепочки поставок: от ведущих компаний до поставщиков, подрядчиков и надомников-субподрядчиков, в том числе за рубежом. Розничные торговцы и поставщики должны обеспечить соответствие контрактов надомных работников отраслевым трудовым стандартам и раскрывать — как правительству, так и профсоюзам — адреса, по которым выполняется работа.

Надомники-субподрядчики извлекли выгоду из этих законов. Важно отметить, что все большее число работников получают минимальную заработную плату и условия, равные тем, которые предоставляются работникам традиционных фабрик. Однако, поскольку социальная защита не включена в законы, задача надомников-субподрядчиков, профсоюзов и правительства Австралии состоит в том, чтобы распространить социальную защиту на надомников-субподрядчиков в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 177.

Тематическое исследование было проведено Долорес Сеньоранс с использованием документальных источников

Тематическое исследование № 4

Аргентина до и после ратификации Конвенции № 177

Аргентина – одна из немногих стран, ратифицировавших Конвенцию № 177. МОТ подтвердила ратификацию в июле 2006 года. Однако Аргентина уже в 1941 году приняла закон о надомниках-субподрядчиках. Со временем, исполнение этого закона ухудшилось, а необходимые институциональные ресурсы и структуры были ликвидированы. Ратификация Конвенции № 177 Аргентиной не послужила стимулом для улучшения положения надомников-субподрядчиков. Местное законодательство не было изменено с учетом новых реалий надомного труда и положений Конвенции № 177.

Хотя закон 1941 года не помогает большинству нынешних надомных работников Аргентины, некоторые аналитики считают Конвенцию правовым прецедентом для регулирования удаленной работы и дистанционной работы. Это приобрело актуальность после пандемии COVID-19. В июле 2020 года аргентинский Конгресс принял закон, который впервые регулирует дистанционную работу.

Что содержится в Законе о надомном труде 1941 года?

Этот закон применяется только в отношении надомных работников, работающих по субподряду. В нем надомная работа определяется как работа, которая выполняется:

- В месте проживания работника или в помещениях по его выбору, для работодателя, посредника или оператора мастерской, даже если работа выполняется с участием членов семьи работника, ученика или помощника;
- В доме или помещении владельца мастерской, который определяется как лицо, имеющее под своим руководством работников для изготовления товаров, полученных от работодателя или посредника;
- В благотворительных, образовательных или исправительных учреждениях. В этих случаях дальнейшие правила должны устанавливать порядок создания сберегательных фондов для лиц, выполняющих эту работу.

Законом устанавливается, что работодатели:

- должны зарегистрироваться в соответствующем органе;
- обязаны регистрировать нанимаемых ими надомников-субподрядчиков и вести учет сделок с ними;
- несут ответственность за производственные травмы и несчастные случаи, а также за обеспечение здоровья и безопасности на рабочем месте.

Закон также предусматривает создание комиссий по оплате труда, состоящих из профессиональных ассоциаций работодателей и работников (профсоюзов). Комиссии отвечают за определение минимальной заработной платы работников швейной промышленности с учетом характера работы, стоимости жизни и уровня оплаты труда на фабриках.

За что сейчас выступают надомные работники?

УТЕР (Профсоюз работников народной экономики), и его Федерация работников швейной отрасли продвигают идею объединения надомных работников в кооперативы и регистрации работников для получения доступа к базовым трудовым правам (через систему единого социального налога (Social Monotax)). В 2015 году они запустили свою первую кампанию по организации этого сектора. Однако они поняли, что даже если закон 1941 года будет применен и работники будут зарегистрированы в Министерстве труда, это не решит их проблем. Муниципальные нормы, разрешающие работу на рабочих местах, включают требования, которые домашние хозяйства не могут выполнить.

По этой причине организации выступили за создание кооперативов и общих рабочих мест вне дома. Они разработали новый закон и представили его на рассмотрение конгресса. В новом законопроекте объявляется о социальной и трудовой чрезвычайной ситуации. Эта мера позволила бы разработать новые институциональные подходы к регулированию швейной отрасли и поддержать коллективную организацию надомников-субподрядчиков в швейной отрасли. На сегодняшний день закон еще не принят.

Тематическое исследование было проведено Долорес Сеньоранс на основе личной информации и документальных материалов.

Тематическое исследование № 5

Победа в борьбе за принятие закона о надомниках-субподрядчиках в Таиланде

В 1997 году финансовый кризис в Азии серьезно повлиял на экономику Таиланда. Заводы закрылись. Многие работники были вынуждены перейти на надомную занятость. В ответ на это производители-надомники и НПО из разных регионов объединились, чтобы создать сеть HomeNet - Таиланд (HNT). Позже был создан Фонд содействия занятости и трудоустройству (FLEP) для оказания поддержки работникам. С тех пор HNT превратилась в ассоциацию HomeNet - Таиланд, членскую организацию, насчитывающую 5000 членов по всей стране. HNT возглавила десятилетнюю кампанию за трудовые права и достойные условия труда для надомных работников. Она тесно сотрудничала с местными и международными партнерами. Это привело к важной победе для надомных работников: принятию Закона о защите надомников-субподрядчиков 2010 года.

Стратегии и тактика проведения кампании

HNT проводила кампанию в течение длительного периода времени, сочетая множество различных стратегий и тактик.

Стратегическое решение: HNT и ее союзники решили провести кампанию за принятие специального закона о надомниках-субподрядчиках, а не за ратификацию Конвенции № 177. Это было связано с тем, что в то время правительство Таиланда не было склонно ратифицировать какие-либо конвенции МОТ. Однако HNT использовала положения Конвенции № 177 и Рекомендации № 184 для обоснования своих требований.

Организационная работа среди надомных работников: Работники должны были объединиться, чтобы иметь возможность заявить о себе. HNT сосредоточилась на повышении осведомленности работников об экономических проблемах, безопасности и гигиене труда (БГТ), правах работников и социальном страховании. Они запросили мнения и предложения работников по поводу закона о защите надомных работников. Были проведены семинары и встречи в четырех регионах Таиланда. Многие надомные работники не считали себя работниками. Поэтому HNT помогла им осознать, что они являются работниками с такими же правами, как и официально нанятые работники.

Создание альянсов: HNT понимала, что важно усилить позиции надомных работников и заручиться поддержкой влиятельных организаций. На протяжении всей кампании она сотрудничала с местными организациями гражданского общества, исследователями и юристами, специализирующимися на трудовом праве. Она заручилась поддержкой МОТ и других международных организаций, таких как «Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация» (WIEGO) и Федерация голландских профсоюзов (FNV). На этапе внесения законопроекта в парламент HNT заручилась поддержкой политических партий.

Исследование: С помощью союзников HNT провела исследование по изучению условий труда надомных работников. Были проведены статистические опросы. Результаты этого исследования легли в основу стратегии адвокации. Они помогли вовлечь надомных работников в кампанию за принятие закона о надомниках-субподрядчиках. Кроме того, это помогло заручиться поддержкой.

Требование о необходимости сбора статистических данных: Поскольку надомные работники в Таиланде оставались незаметными, HNT выступила с инициативой перед Национальным статистическим управлением

о сборе достоверных данных о надомных работниках, чтобы обратить на них внимание. Статистическое управление, на протяжении нескольких лет, проводило ряд опросов. Благодаря этим опросам HNT смогла продемонстрировать, что надомный труд был широко распространен и что 77% надомников-субподрядчиков составляли женщины (2007 г.). Она смогла выделить ключевые проблемы, такие как низкая оплата труда, отсутствие стабильности занятости и низкий уровень безопасности труда. Это помогло узаконить их требования о принятии закона, защищающего надомников-субподрядчиков.

Анализ существующего законодательства: HNT совместно с FLEP тщательно изучила действующее законодательство с целью выявления положений о правах работников, содержащихся в **Конституции** и трудовом законодательстве. При содействии юристов, специализирующихся в области трудового права, и НПО был разработан законопроект, направленный на защиту, продвижение и дальнейшее развитие надомников-субподрядчиков.

Адвокация и выстраивание отношений: HNT тесно сотрудничала с организациями гражданского общества и МОТ, чтобы привлечь внимание Министерства труда к проблемам надомников-субподрядчиков и заручиться поддержкой в отношении своих требований о предоставлении статистических данных о надомниках-субподрядчиках, а также о принятии законов для их защиты.

Диалог и переговоры: HNT при поддержке союзников провела ряд встреч и переговоров с Министерством труда и другими соответствующими государственными чиновниками. После того как министерство согласилось внести в парламент новый закон о надомниках-субподрядчиках, были проведены переговоры по его содержанию. В проекте министерства были упущены важные вопросы. HNT потребовала включить в закон широкое определение надомников-субподрядчиков, обязанности работодателей в области БГТ, а также положения о содействии и развитии надомного труда посредством кредитной поддержки, доступа к информации и технологиям, а также поддержки организационного развития. Она также потребовала создать комитеты, с участием многих заинтересованных сторон, для контроля за выполнением закона.

Процесс: основные этапы (2004–2015 гг.)

1999-2004 гг.	HNT и ее союзники организуются, проводят исследования и выступают за принятие закона о надомных работниках.
2003 г.	HNT и союзники разрабатывают собственный законопроект, охватывающий их приоритетные требования.
2004 г.	Министр труда издает Постановление министерства о защите надомников-субподрядчиков. В нем имеются существенные пробелы, например, в отношении справедливой оплаты труда и социального обеспечения.
2004-2005 гг.	HNT продолжает свою адвокационную работу и вести переговоры о принятии закона о надомниках-субподрядчиках. В 2005 году Департамент охраны труда и социального обеспечения Министерства труда разработал проект закона о защите прав надомников-субподрядчиков.
2007 г.	Департамент вносит проект закона о защите надомников-субподрядчиков на одобрение правительству. HNT не удовлетворена его содержанием и представляет правительству свой проект закона.
2007 г.	Кабинет министров Таиланда одобрил проект закона.

2006-2007 гг.	HNT обращается к политическим партиям с целью получения поддержки для своего законопроекта. Она получает поддержку 20 членов парламента, как того требует закон.
2010-2011 гг.	В 2010 году парламент принимает Закон о защите надомников-субподрядчиков, который вступает в силу в мае 2011 года. Но это еще не конец. Для его реализации необходимо разработать соответствующие нормативные акты.
2011-2014 гг.	Продолжение адвокационной работы и оказание давления со стороны HNT с акцентом на реализацию закона. Интенсивная организационная работа, повышение осведомленности, просвещение и мобилизация членов.
2014 г.	В соответствии с законом избирается Комитет по защите прав надомников-субподрядчиков. В его состав входят представители надомников-субподрядчиков. Он отвечает за выполнение постановлений министерства по таким вопросам, как условия труда.

Чего удалось достичь?

Закон о защите надомников-субподрядчиков содержит множество положений, защищающих их права. В частности:

- Надомники-субподрядчики должны получать оплату, эквивалентную оплате рабочих, выполняющих аналогичную работу на фабрике. Не должно быть никакой дискриминации.
- У них должны быть трудовые договоры.
- Оплата труда должна производиться не позднее чем через семь дней после сдачи продукции.
- Надомники-субподрядчики не должны работать с опасными веществами. У них должна быть специальная защитная одежда и безопасное оборудование, предоставляемые бесплатно.
- Споры будут рассматриваться Трудовым судом.
- Комитет, в состав которого входят представители надомников-субподрядчиков, должен заниматься вопросами регулирования, оплаты и условий труда (Комитет по защите прав надомников-субподрядчиков).

Надомные работники Таиланда по-прежнему сталкиваются со многими проблемами. Реализация положений закона является постоянной борьбой. Организационная работа, мобилизация и адвокация являются непрерывным процессом.

Данное тематическое исследование является отредактированной версией исследования, проведенного Сарбани Каттель. Оно основано на документальных источниках и интервью с Пунсапом Тулапаном, директором HomeNet - Таиланд, проведенном в мае 2024 года.



www.homenetinternational.org

