

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

МОДУЛЬ 4

ПРАВОВАЯ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ СРЕДА

В разных странах существуют разные правовые системы. Это означает, что если вы хотите добиться перемен, вам необходимо выяснить, как устроена ваша система и как она работает. В этом модуле мы рассмотрим различные элементы правовой и политической среды, которые необходимо учитывать.



Модуль 4

Правовая и политическая среда



В этом модуле мы рассмотрим:

- Контекстуальные факторы, которые следует учитывать при продвижении Конвенции № 177, законов и политики

Кому это будет полезно?

- Лидерам, которые хотят получить основу для изучения того, как работает правовая система в их стране.

При продвижении законов и политики, направленных на получение прав и улучшение защиты надомных работников в вашей стране, вам необходимо сначала понять правовую и политическую среду: системы, трудовое законодательство и политику, применимые к наемным работникам (включая надомников-субподрядчиков); а также те области политики, которые потенциально могут помочь самозанятым надомным работникам, не подпадающим под действие Конвенции № 177 или трудового законодательства. В этом модуле мы даем краткий обзор правовых систем и законов разных стран.

В модуле 2 мы предлагаем инструменты, которые помогут вам провести собственное исследование. Они включают вопросы, которые помогут вам понять, насколько трудовое законодательство вашей страны соответствует положениям Конвенции № 177, и которые помогут вам в разработке предложений по политике. Для вашего удобства инструменты представлены в конце этого модуля.

1. Международный обзор: законы и политика

С момента принятия Международной организацией труда (МОТ) Конвенции № 177 и Рекомендации № 184 в 1996 году лишь немногие страны ратифицировали эти документы МОТ и включили их в свое трудовое законодательство. Некоторые страны расширили сферу действия своего трудового законодательства, включив в него надомников-субподрядчиков, или приняли законы и политику в отношении них, не ратифицировав Конвенцию № 177.

Ратификации и законы в отношении надомников-субподрядчиков

Страны, ратифицировавшие Конвенцию № 177	Албания Бельгия Финляндия Словения Таджикистан	Антигуа и Барбуда Босния и Герцеговина Ирландия Северная Македония Аргентина	Болгария Нидерланды Испания
Страны, которые не ратифицировали Конвенцию № 177, но приняли определенные законы или политику в отношении надомной занятости	Пакистан Австралия	Таиланд Марокко	Филиппины Италия

2. Контекстуализация усилий по реформированию законодательства и политики

Важно, чтобы ваша адвокационная деятельность соответствовала правовой и политической среде в вашей стране. Ниже мы обсудим некоторые правовые факторы, определяющие эту среду, и приведем примеры.

Какая правовая система?

Общая правовая система страны обеспечивает основу для принятия, толкования и исполнения ее законов. В разных странах действуют разные правовые системы. Вам необходимо понять, как работает ваша правовая система, как принимаются законы и политические решения (процессы), кто участвует в этом процессе и где сосредоточены зоны ответственности и полномочия.

Что это означает для адвокации?

Правовая система будет влиять на то, будете ли вы предлагать новый закон или поправки к существующему законодательству. Она поможет вам решить, целесообразно ли предлагать общую национальную политику в отношении надомников-субподрядчиков или сосредоточиться на некоторых ограниченных аспектах политики, которые вы с большей вероятностью сможете отстоять.

Какой уровень?

Некоторые страны, особенно те, которые имеют федеративное устройство, децентрализовали полномочия по принятию законов, политики или нормативных актов по различным вопросам, передав их на уровень штатов, провинций или регионов.

Что это означает для адвокации?

Знание того, какой уровень государственного управления отвечает за трудовые и другие соответствующие вопросы, поможет определить, на чем следует сосредоточить свои усилия по отстаиванию интересов. Например, в Пакистане в 2010 году вопросы труда и занятости были переданы в ведение провинций. Это означало, что надомные работники должны были отстаивать свои интересы в области политики и законодательства на провинциальном уровне.

Вывод: Взаимодействуйте с соответствующим органом власти и уровнем правительства

- Пакистан: правительства провинций принимают законы о труде.
- Болгария, Таиланд, Аргентина, Австралия: трудовое законодательство принимается национальными законодательными органами
- Аргентина: Муниципальные нормативные акты применяются к требованиям, предъявляемым к рабочему месту, которые касаются надомных работников.

Какой правовой инструмент?

В Конвенции № 177 говорится о том, что национальная политика в отношении надомной занятости должна осуществляться посредством *«законов и положений, коллективных соглашений, арбитражных решений или любых других надлежащих средств, соответствующих национальной практике»*. Существуют различные виды правовых инструментов. Каждый из них имеет свой статус и свой процесс принятия, внедрения и обеспечения соблюдения.

Законодательство: эти законы или нормативно-правовые акты, содержащие нормы, принимаются избранными представителями, например, парламентом. Законодательство является одной из самых сильных форм правовой защиты. Государство может обеспечить его соблюдение и наложить санкции на тех, кто нарушает закон. Надомники-субподрядчики могут быть охвачены законодательством по-разному:

- **Включение в общие трудовые законы:** в данном случае надомники-субподрядчики классифицируются как наемные работники, имеющие те же индивидуальные и коллективные трудовые права, что и любые другие работники. Одновременно с этим, работодатели включают субподрядчиков и подрядчиков, несущих солидарную ответственность. Филиппины являются хорошим примером того, как это может быть реализовано.
- **Законы, относящиеся к конкретному сектору или виду деятельности:** они гарантируют, что в законодательстве будут учтены специфические проблемы сектора, что позволит распространить защиту на надомников-субподрядчиков независимо от того, относятся ли они к категории работников.
- **Законы, касающиеся цепочки поставок:** Их цель — сделать все звенья цепочки поставок прозрачными и доступными для контроля со стороны надомников-субподрядчиков. Это достигается за счет расширения ответственности и обязательств подрядчиков, работодателей и брендов, входящих в цепочку поставок.

Австралия является одной из немногих стран, в которых действуют законы, специально регулирующие цепочку поставок и применимые к «внешним субподрядчикам» (надомникам-субподрядчикам). «Внешние субподрядчики» также включены в отраслевой закон, регулирующий трудовые отношения работников текстильной, швейной и обувной отрасли.

Принятие или реформирование законодательства обычно является длительным процессом. Оно проходит через несколько этапов и требует большинства голосов, как правило, в парламенте или аналогичном органе. В некоторых странах, таких как Филиппины, оно принимается указом президента. Процесс ратификации Конвенции № 177 также, как правило, является длительным. Хотя существует пять общих этапов, как показано на схеме ниже, но каждая страна следует своему собственному процессу. Требуется терпение и настойчивая адвокация!

- 2. Консультации с представительными организациями.** Компетентный национальный орган должен проконсультироваться с наиболее представительными организациями работодателей и работников по результатам анализа пробелов. Эта консультация может быть проведена через существующий национальный трехсторонний орган или специально созданный трехсторонний орган. В ходе этой консультации стороны должны согласовать план действий по ратификации.
- 3. Национальные конституционные требования.** Страны следуют положениям своих конституций, касающимся ратификации международных договоров. Это может быть одобрение законодательным собранием или парламентом, за которым следует утверждение главой государства или правительства.

- 1. Анализ национального законодательства и практики.** До ратификации правительства могут провести анализ пробелов, чтобы сравнить положения Конвенции № 177 с положениями национальных законов, нормативных актов и практики. На основе анализа пробелов правительства могут подготовить рабочий план или дорожную карту необходимых действий.
- 4. Передача ратификационной грамоты.** После подписания документ направляется Генеральному директору МОТ для регистрации и отправки государствам-членам МОТ и Генеральному секретарю ООН. Ратификация вступает в силу через 12 месяцев после регистрации.
- 5. Последующие действия и отчетность.** После ратификации страны должны обеспечить включение положений Конвенции в национальное законодательство и практику. Страны также подпадают под систему надзора МОТ, которая следит за применением Конвенции. Через год после вступления Конвенции в силу и далее каждые шесть лет необходимо направлять отчет в Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР). При составлении отчетов о ратифицированных конвенциях правительства должны консультироваться с организациями работодателей и работников и включать их замечания в отчет.

**Процесс
ратификации
Конвенции
№ 177**

См. также тематические исследования по Болгарии, Таиланду и Пакистану для примеров законодательства и процессов, связанных с Конвенцией № 177.

Нормативные акты: это правила, выпущенные государственными ведомствами или административными органами, наделенными полномочиями в силу закона. Они содержат более подробные сведения о применении закона или регулировании вопросов в государственном ведомстве или органе. Правила применяются на разных уровнях власти, в том числе на уровне местных органов власти. Обычно они не имеют статуса закона, поэтому могут быть изменены административным органом.

Политика правительства: это набор принципов или руководящих указаний, изданных правительством. Как правило, они не являются обязательными к исполнению и не могут быть представлены в суд для принудительного исполнения. Однако они служат ориентиром для работы различных уровней правительства. Политика также может быть полезна в качестве отправной точки для законодательства. Например, в Пакистане до принятия законодательства существовала провинциальная политика в отношении надомников-субподрядчиков.

Соглашения: это договоренности, достигнутые по взаимному согласию между двумя или более сторонами. Они носят обязательный характер и подлежат принудительному исполнению в судебном порядке. Коллективные договоры о заработной плате и условиях труда обычно заключаются между профсоюзами и работодателями или ассоциациями работодателей. Профсоюзы, работодатели и правительства достигают соглашений на трехсторонних форумах. Важно отметить, что надомные работники, а также другие работники неформального сектора экономики, которые не являются наемными работниками и могут входить в ассоциации, а не в профсоюзы, требуют права на коллективные переговоры или коллективные соглашения с лицами, принимающими решения, чаще всего с правительствами разных уровней.

Что это означает для адвокации?

Ваше решение о выборе инструмента, который вы хотите предложить, будет во многом зависеть от правовой базы и политической ситуации в вашей стране. Вам необходимо задать себе вопрос: «Что с наибольшей вероятностью приведет к успеху?». «Какие возможности и проблемы существуют для привлечения поддержки, создания альянсов и взаимодействия с различными лицами, принимающими решения?». Ратификация Конвенции № 177 с соответствующими и усовершенствованными изменениями в законодательстве или изменения в законодательстве даже без ратификации Конвенции № 177 обеспечат наибольшие права и защиту для надомников-субподрядчиков. Для самозанятых надомных работников лучшим вариантом может быть национальная политика или политика по конкретному вопросу.

Примеры различных видов реформ законодательства и политики

Страна	Инструмент	Изменения?	Подробная информация
Австралия	Законодательство	Поправка к трудовому законодательству, касающаяся цепочки поставок	Поправка к Закону о справедливых условиях труда (текстильная, швейная и обувная промышленность) 2012 года повлекла за собой изменения в Закон о справедливой заработной плате, включив в него надомников-субподрядчиков.
Пакистан	Политика, проводимая в соответствии с законодательством	Новое законодательство в отношении надомников-субподрядчиков и последующие поправки к трудовому законодательству	В Пакистане существуют провинциальные законы, регулирующие деятельность надомников-субподрядчиков. В 2018 году провинция Синд стала первой провинцией, принявшей Закон о надомных работниках. Впоследствии три другие провинции приняли аналогичные законы.

Страна	Инструмент	Изменения?	Подробная информация
Филиппины	Законодательство и нормативные акты	Включение в Трудовой кодекс (с момента его принятия) и новые нормативные акты в отношении надомников-субподрядчиков для реализации положений Трудового кодекса, касающихся надомного труда.	Надомники-субподрядчики были включены в Трудовой кодекс 1974 года. После проведения адвокационной работы в 1992 году Министерство труда и занятости издало постановление, в котором подробно описаны права надомников-субподрядчиков, такие как требования к регистрации и механизмы разрешения споров.
Таиланд	Законодательство	Новое законодательство, касающееся надомников-субподрядчиков	Закон о защите надомных работников, № В.Е.2553, был принят в 2010 году и вступил в силу в 2011 году.
Болгария	Законодательство	Ратификация Конвенции № 177 Внесение изменений в Трудовой кодекс	В 2010 году в Трудовой кодекс были внесены поправки, касающиеся прав надомников-субподрядчиков. Однако эти права распространяются только на работников, которые перешли на работу на дому. Это противоречит Национальному соглашению о регулировании надомного труда, заключенному между правительством, профсоюзами и надомниками-субподрядчиками.
Марокко	Законодательство	Действующее трудовое законодательство	Трудовой кодекс 2004г.

Мы рассмотрели некоторые ключевые элементы правовой и политической среды, которые следует учитывать при планировании вашей кампании и адвокации. Есть и другие, такие как организационная среда, отношения надомных работников с профсоюзами, политическая и управленческая структура в стране (см. Модуль 2, где приведены инструменты оценки, а также инструменты оценки правовой системы вашей страны, приведенные ниже). Мы также включили несколько примеров, которые вы можете использовать при подготовке своих аргументов. В следующем модуле рассматриваются важные вопросы, которые необходимо решить, чтобы надомные работники могли работать в достойных условиях. В нем рассматриваются различные правовые и политические основы, которые вы можете использовать при разработке предложений по адвокации.

Полезные ресурсы

Фон Брембсен, Марлезе и Дженна Харви. 2019 г. *Достойный труд для надомников-субподрядчиков в глобальных цепочках поставок: существующие и потенциальные механизмы управления, ориентированного на работников*. № 54. Рабочий документ Глобального университета труда.

https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.54.pdf



Швея из Буэнос-Айреса, Аргентина, работающая в мастерской Федерации кооперативов работников швейной и легкой промышленности. Фотография предоставлена Эдуардо Деррико.

Инструмент 2: Контрольный список по законодательству и политике № 1 – Конвенция № 177 и национальное законодательство

Сравните статьи Конвенции № 177 с правовой базой вашей страны. Затем определите существующие пробелы. Это важно, если ваша кампания направлена на ратификацию Конвенции № 177 и реформу трудового законодательства. Воспользуйтесь наводящими вопросами, чтобы облегчить оценку.

Наводящие вопросы	Статья в Конвенции № 177	Положения в вашем национальном законодательстве	Выявленные пробелы/ комментарии
1. Определение термина «надомный труд» и «работодатель» <ul style="list-style-type: none">• Включает ли это определение дом или помещение по выбору надомного работника (кроме рабочего места работодателя)?• Работодатели, которые напрямую или косвенно нанимают надомных работников, считаются ли они работодателями?			
2. Заработная плата и сдельная плата <ul style="list-style-type: none">• Существует ли равенство в обращении между надомниками-субподрядчиками и другими наемными работниками?• Равны ли сдельные ставки/заработная плата надомников-субподрядчиков заработной плате других наемных работников, таких как заводские рабочие?			
3. Образование организации <ul style="list-style-type: none">• Могут ли надомники-субподрядчики создавать организации по своему усмотрению?• Имеют ли они право на ведение коллективных переговоров?			
4. Законодательно установленная социальная защита <ul style="list-style-type: none">• Должны ли работодатели вносить взносы в систему социального страхования?			
5. Охрана материнства <ul style="list-style-type: none">• Имеют ли надомники-субподрядчики право на охрану материнства?• Существует ли равенство в отношении к надомникам-субподрядчикам и другим работникам?			

Наводящие вопросы	Статья в Конвенции № 177	Положения в вашем национальном законодательстве	Выявленные пробелы/ комментарии
6. Статистика <ul style="list-style-type: none"> Включены ли надомники-субподрядчики в статистику по занятости? 			
7. Право на проверку <ul style="list-style-type: none"> Имеют ли инспекторы по труду право проводить проверки на рабочих местах надомников-субподрядчиков или их работодателей? 			
8. Средства правовой защиты и штрафные санкции <ul style="list-style-type: none"> Существуют ли средства правовой защиты для надомников-субподрядчиков в случае нарушения законов и нормативных актов? Включает ли это штрафные санкции? 			

Инструмент 3: Контрольный список по правовым и политическим вопросам № 2 – Разработка национальной политической основы

Наводящие вопросы помогут вам сформулировать предложения по политике или руководящим принципам для надомных работников или соглашениям с работодателями. Эти вопросы в основном взяты из Рекомендации 184 и национальной политики.

Тема	Наводящие вопросы	Для кого
Отношения между работодателем и наемным работником	<ul style="list-style-type: none"> Являются ли дома или места, выбранные надомниками-субподрядчиками (кроме рабочего места работодателя), рабочими местами? Считаются ли надомники-субподрядчики наемными работниками? Есть ли способы установления отношений между наемным работником и работодателем? 	Надомников-субподрядчиков
Оплата и условия труда	<ul style="list-style-type: none"> Получают ли надомники-субподрядчики такую же плату за труд, что и другие работники? Получают ли надомники-субподрядчики оплату регулярно? Существуют ли какие-либо ограничения по времени работы? Имеют ли надомники-субподрядчики право на отпуск? 	Надомников-субподрядчиков

Тема	Наводящие вопросы	Для кого
Право на объединение и коллективные переговоры	<ul style="list-style-type: none"> ● Могут ли надомные работники создавать организации по своему усмотрению? ● Есть ли какие-либо препятствия для объединения? ● Участвуют ли организации надомных работников в коллективных переговорах или переговорных процессах? 	Всех надомных работников
Гигиена и безопасность труда	<ul style="list-style-type: none"> ● Обязаны ли работодатели предоставлять средства индивидуальной защиты и информацию о безопасности и гигиене труда? ● Несут ли работодатели ответственность в случае возникновения проблем с охраной труда или получения производственных травм? ● Имеют ли надомники-субподрядчики право отказаться от работы в случае возникновения опасности? ● Есть ли перевод руководящих принципов и правил? 	Надомников-субподрядчиков Возможно, в политике есть какие-то положения, касающиеся НР.
Социальное обеспечение (социальная защита)	<ul style="list-style-type: none"> ● Должны ли работодатели, нанимающие надомников-субподрядчиков, платить взносы в систему социального страхования? ● Все ли надомные работники имеют доступ к социальной защите? ● Легко ли получить доступ к социальному обеспечению/ социальной защите? 	Надомников-субподрядчиков и самозанятых надомных работников
Обеспечение исполнения	<ul style="list-style-type: none"> ● Существует ли право на проверку рабочих мест? ● Существует ли право требовать предоставления информации и вызывать в суд? 	Надомников-субподрядчиков
Механизмы разрешения споров	<ul style="list-style-type: none"> ● Кто может быть привлечен к ответственности за жалобы, невыплату заработной платы надомникам-субподрядчикам? ● Есть ли такие механизмы? ● Насколько они дороги в применении? ● Кто может представлять интересы надомника-субподрядчика? 	Всех надомных работников
Программы поддержки	<ul style="list-style-type: none"> ● Содействует ли правительство доступу к механизмам кредитования, приобретению жилья, обучению, уходу за детьми? ● Предусматривает ли это создание сетевых центров для надомных работников? ● Имеется ли информация на местных языках? 	Всех надомных работников
Учет и статистика	<ul style="list-style-type: none"> ● Должны ли работодатели, нанимающие надомников-субподрядчиков, вести учет? ● Отражается ли надомный труд и место работы в официальных статистических данных? 	Всех надомных работников



www.homenetinternational.org

