



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

МОДУЛЬ 5

Разработка предложений по законодательству и политике

В этом модуле подробно рассматриваются различные вопросы, регулируемые Конвенцией № 177 и Рекомендацией № 184, которые могут стать основой для вашей адвокационной деятельности и кампаний. Здесь объясняется, почему каждый из этих вопросов важен для самозанятых надомных работников. В модуле даются примеры законодательных и политических мер из международной практики, а также ссылки на конвенции МОТ, полезные для формирования обоснованных предложений и аргументов.



Модуль 5

Разработка предложений по законодательству и политике



В данном модуле мы рассмотрим:

- Ключевые вопросы, требующие изменения законодательства или политики, и почему они важны для надомных работников
- Как эти вопросы решаются с помощью международных стандартов и на примере национальных практик
- Что это означает для ваших предложений по адвокации

Кому это будет полезно?

Членским организациям, которым требуется дополнительная информация для разработки предложений по законам, политикам или другим правовым инструментам, либо для подготовки аргументов для переговоров.

Данный модуль основан на Конвенции № 177, Рекомендации № 184, других международных стандартах, а также национальном законодательстве и политике и посвящен вопросам, которые вы можете включить в свои предложения по адвокации. Они могут стать частью предложения или мотивацией для ратификации Конвенции № 177, изменения законодательства, принятия новой или усовершенствованной политики или руководящих принципов. При разработке подробных предложений целесообразно привлечь к сотрудничеству юриста, специализирующегося в сфере трудового права.

Эта информация и примеры наиболее актуальны для надомников-субподрядчиков, поскольку Конвенция № 177 и большинство законов о труде применяются к наемным работникам. Однако многие из этих вопросов могут также стать частью предложений по политике или руководящим принципам, включая и те, которые являются общими для всех надомных работников.

Рекомендация № 184 особенно полезна в плане получения практических идей для разработки предложений по политике. Держите ее под рукой при составлении своего предложения!

1. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров

Почему право на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров важно для надомных работников?

Без права на свободу объединения – права создавать и вступать в организации по своему выбору – надомным работникам труднее добиться улучшения условий труда. Большинство, если не все наши члены, обладают этим

основным правом, поскольку оно защищено Конституцией страны, и выбрали тип организации, в которую они вступили – профсоюзы, кооперативы, ассоциации и т. д.

Но пользуются ли они в полной мере правом на свободу объединения на рабочем месте? Во многих странах надомные работники, как самозанятые работники, сталкиваются с ограничениями в области объединения, особенно в профсоюзы, поскольку трудовое законодательство относит их к категории «независимых подрядчиков», а только наемные работники имеют право регистрировать свои организации в качестве профсоюзов. Надомники-субподрядчики также сталкиваются с подобными проблемами, поскольку работодатели часто утверждают, что они являются независимыми подрядчиками, а не наемными работниками. Они могут не иметь права на коллективные переговоры - в большинстве стран только наемные работники имеют право на коллективные переговоры. Но там, где надомники-субподрядчики включены в трудовое законодательство, например, на Филиппинах, они пользуются такими же правами на свободу объединения, коллективные переговоры и защиту от несправедливого увольнения, как и другие наемные работники. В некоторых странах надомные работники объединились в профсоюзы, чтобы добиться полноценных прав работников. В других странах они создали различные типы организаций, такие как кооперативы, но все равно нашли способы вести переговоры с работодателями, посредниками и правительствами. Вы можете сделать то же самое! Вот пример организационной работы в целях объединения в профсоюзы.

Регистрация в качестве профсоюза в Пакистане

В Пакистане Федерация женщин-надомных работниц (НВВВВ) была создана после длительного периода организационной работы среди надомников-субподрядчиков в провинции Синд и других регионах. Изначально, когда надомники-субподрядчики и лидеры профсоюзов обратились в Министерство труда с просьбой принять законодательство в отношении них, им задали вопрос: «Где же эти работники?». Это побудило их на протяжении многих лет заниматься объединением надомников-субподрядчиков. Вначале, когда они хотели создать профсоюз, возникла некоторая путаница. Многие представители гражданского общества, профсоюзов и государственных органов заявили им, что по закону они не имеют права создавать профсоюз. Однако надомники-субподрядчики не сдались, опираясь на конституционное право, которое позволяет любому лицу создавать ассоциации или профсоюзы. Вначале они попытались создать профсоюзы там, где существовали явные отношения между работниками и работодателями. Это привело к созданию трех профсоюзов: двух в секторе вышивания и одного в секторе производства стеклянных браслетов. А уже в 2009 году была создана Федерация женщин-надомных работниц (НВВВВ)

Что сказано в Конвенции № 177 и Рекомендации № 184 об организационной деятельности и коллективных переговорах?

В Конвенции № 177 говорится, что надомники-субподрядчики должны иметь те же права, что и другие работники, на объединение в организации по своему выбору и полноценное участие в их деятельности. В Рекомендации № 184 говорится, что правительства должны устранять препятствия, мешающие надомникам-субподрядчикам создавать или вступать в организации работников по своему выбору, а также вступать в профсоюзные федерации. Правительства должны поощрять и поддерживать коллективные переговоры. В обоих документах говорится, что надомники-субподрядчики должны участвовать в переговорах по разработке национальной политики в отношении них.

Как это влияет на инициативы по адвокации

Если вы хотите улучшить свои права в области организационной деятельности и коллективных переговоров, даже если вы не являетесь членом профсоюза:

- Проверьте **Конституцию** вашей страны. Гарантирует ли она свободу объединений? Используйте это, чтобы отстаивать свое право создавать организации по своему выбору без ограничений, как и другие работники.
- Проверьте, какие возможности для коллективных переговоров и других форм взаимодействия есть у вашей организации.



- Предложите участие в существующем переговорном форуме, например, в трехстороннем форуме при содействии официальных профсоюзов. Или предложите создать новые переговорные форумы для обсуждения вопросов, затрагивающих надомных работников. Самозанятые работники также могут присоединиться к переговорным площадкам для обсуждения таких вопросов, как социальная защита, доступ к кредитным средствам или программы подготовки.
- Используйте положения Конвенции № 177 и Рекомендации № 184, в которых говорится, что надомники-субподрядчики должны быть представлены или привлечены к консультациям в процессе разработки «Национальной политики в отношении надомного труда», чтобы подкрепить свой призыв к участию в любых обсуждениях, касающихся законодательства или политики.
- В дополнение к Конвенции № 177 и Рекомендации № 184 используйте другие документы МОТ для подкрепления вашего предложения/аргументов, например, **Конвенцию о свободе объединений и защите права на организацию 1948 года (№ 87); Конвенцию о содействии коллективным переговорам 1981 года (№ 154); Конвенцию о политике в области занятости 1964 года (№ 122); Рекомендацию о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 года (№ 204).**

2. Определение трудовых отношений

Почему определение трудовых отношений важно для надомников-субподрядчиков?



Это зачастую является самым большим препятствием на пути ваших попыток изменить законодательство и политику в пользу надомных работников, в частности, надомников-субподрядчиков. В трудовом законодательстве все работники делятся на две категории: наемные работники и независимые подрядчики. Работодатели часто утверждают, что надомники-субподрядчики не являются наемными работниками, а являются независимыми подрядчиками. Это маскирует трудовые отношения и лишает надомников-субподрядчиков трудовых прав и защиты, применимых к наемным работникам.

Как определяются трудовые отношения?

Конвенция № 177 исходит из того, что между надомниками-субподрядчиками и лицом или организацией, нанимающими их, существуют трудовые отношения. Она определяет **надомный труд** как работу, которая:

- выполняется в любом месте, кроме рабочего места работодателя
- выполняется за вознаграждение
- приводит к созданию продукта или услуги в соответствии с требованиями работодателя

Тот, кто предоставляет оборудование, материалы или другие ресурсы, не влияет на трудовые отношения.

Она определяет **работодателя** как физическое или юридическое лицо, которое «предоставляет работу для выполнения на дому» в коммерческих целях, независимо от того, выдает ли оно работу напрямую или опосредованно через посредника. Она относит к категории **независимых подрядчиков** тех, кто обладает «достаточной автономией и экономической независимостью».

Рекомендация МОТ о трудовых отношениях 2006 года (№ 198) призывает страны продвигать конкретные методы для определения наличия трудовых отношений.

Как это влияет на инициативы по адвокации

Если вы решите предложить поправку к общему трудовому законодательству, то необходимо обеспечить включение надомников-субподрядчиков в категорию наемных работников. Вы можете:

- Предложить изменения в законодательстве, чтобы надомники-субподрядчики подпадали под определение «наемный работник». Также рассмотреть другие разделы трудового законодательства, которые, возможно, необходимо изменить. Например, критерии регистрации профсоюза, виды прав профсоюзов/организационных прав, предоставляемых профсоюзам, или критерии признания профсоюза работодателем в качестве стороны для ведения переговоров.
- Определить место работы как более широкое понятие: не включать в него место работы работодателя или указать различные места, которые обычно использует надомник-субподрядчик.
- Использовать Конвенцию № 177, с тем чтобы уточнить, что физическое или юридическое лицо является работодателем даже в том случае, если оно осуществляет свою деятельность через посредников.
- Обеспечить, чтобы закон определял работодателей не только как подрядчиков и посредников, но и как компании, занимающие более высокое положение в цепочке поставок. Закон должен устанавливать, что они несут «солидарную ответственность», то есть все они являются работодателями, а надомники-субподрядчики могут выбирать, кого из них привлекать к ответственности.
- Изменить стратегию! Если вы знаете, что у вас есть сильная оппозиция со стороны работодателей и/или правительства, то включение надомников-субподрядчиков в общее трудовое законодательство может быть не самой правильной стратегией. Вместо этого, начните с более скромного предложения по политике, которое имело бы более широкий охват.

3. Письменные контракты/соглашения

Почему письменные контракты/соглашения важны?

У надомников-субподрядчиков должны быть письменные контракты или соглашения с посредниками или работодателями. Однако письменные контракты зачастую отсутствуют. Это затрудняет доказательство наличия трудовых отношений или получение доказательств для предъявления претензий к работодателю. Контракты также важны для самозанятых надомных работников при принятии заказов.

Что говорят различные правовые системы о письменных контрактах/соглашениях?

Рекомендация МОТ № 184 и некоторые национальные законы/политики содержат подробные сведения о том, что должно быть включено в письменные контракты/соглашения. В некоторых странах, таких как Бельгия, Болгария и Австралия, закон гласит, что соглашение должно быть составлено ясно и просто на языке, понятном работнику. В других странах, таких как Маврикий, Северная Македония и Перу, копия соглашения должна быть зарегистрирована в органах власти.

Как это влияет на инициативы по адвокации

- В своих предложениях по законодательству или политике обязательно укажите, что у надомников-субподрядчиков должен быть письменный контракт, в котором указаны данные работодателя, посредников и, по возможности, бренда, для которого выполняется работа.
- Контракт должен, как минимум, содержать подробную информацию о работодателе и посреднике, характере выполняемой работы, количестве единиц продукции, ставке за единицу и способе ее расчета (Рекомендация № 184).
- Контракты должны быть составлены в удобной для работника форме и на родном языке надомника-субподрядчика. Наниматель должен вести учетную документацию. Она должна быть доступна для проверки организациями надомников-субподрядчиков, профсоюзами и государственной инспекцией (В приложении представлен образец соглашения между надомником-субподрядчиком, компанией, посредником или брендом.).

4. Оплата и условия труда

Почему важно регулировать размер оплаты и условия труда?

Надомники-субподрядчики, как правило, получают оплату по сдельной системе. Чаще всего не существует установленных стандартов для расчета сдельной ставки, которые гарантировали бы ее справедливость и равное отношение к надомникам-субподрядчикам по сравнению с другими работниками. В большинстве стран также отсутствуют установленные стандарты, гарантирующие надомникам-субподрядчикам достойные условия труда.

Как регулируются размер оплаты и условия труда?

Проблема	Рекомендация № 184	Примеры из законодательства стран
Оплата	<p>Минимальная оплата труда должна быть установлена, предпочтительно путем коллективных переговоров.</p> <p>Сдельная оплата труда должна быть эквивалентна оплате труда работников на фабрике работодателя или других работников в данном регионе.</p> <p>Производственные затраты должны возмещаться</p>	<p>Синд, Пакистан: Оплата труда надомников-субподрядчиков не должна быть ниже уровня, установленного Законом о минимальной заработной плате в провинции Синд.</p> <p>Таиланд: Комитет, в состав которого входят представители надомных работников, обязан устанавливать ставки оплаты и сдельную оплату за выполнение работы на дому.</p> <p>Филиппины: Сдельная оплата устанавливается на основе системы нормативов времени на трудовые движения</p>
Рабочее время	Работник-субподрядчик не должен лишаться ежедневного и еженедельного отдыха , аналогичного тому, который предоставляется другим работникам, из-за сроков выполнения работы.	<p>Болгария: Закон гласит о том, что надомники-субподрядчики могут самостоятельно определять свой график работы, ежедневные и еженедельные периоды отдыха в пределах, установленных законом.</p>
Отпуск	Надомники-субподрядчики должны иметь право на те же льготы, что и другие работники, включая оплачиваемые государственные праздники, ежегодный оплачиваемый отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни.	<p>Марокко: Надомники-субподрядчики имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск.</p> <p>Алжир: После 6 месяцев работы у одного работодателя надомники-субподрядчики имеют право на 2 дня отпуска каждый месяц.</p>

Как это влияет на инициативы по адвокации

- Убедитесь в том, что вы особо подчеркнули необходимость равного обращения с надомниками-субподрядчиками, что и с другими работниками, как это предусмотрено в Конвенции № 177 и Рекомендации № 184.

- Предложите, чтобы к надомникам-субподрядчикам применялся как минимум национальный или отраслевой минимальный размер оплаты труда.
- Включите требование о наличии стандартной процедуры установления размера заработной платы/сдельной оплаты. В этой процедуре должны также участвовать представители надомных работников.
- Включите рабочее время, периоды отдыха, отпуска, в том числе отпуска по болезни.
- Используйте другие конвенции МОТ, такие как **Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года (№ 100)**, для подкрепления своих аргументов.

5. Социальное обеспечение и охрана материнства

Социальное обеспечение и социальная защита

В трудовом праве термин «**социальное обеспечение**» часто используется для обозначения социального страхования, связанного с работой, которое гарантирует работникам доход в случае старости, безработицы, болезни, инвалидности, производственной травмы, материнства или потери кормильца.

Социальная защита является более широкой категорией и, наряду с социальным обеспечением, включает в себя как государственные, так и частные программы, на которые полагаются люди.



Почему социальное обеспечение важно?

Поскольку надомные работники, в том числе большинство надомников-субподрядчиков, не считаются наемными работниками, они не участвуют в системах социального страхования, основанных на взносах, включая страхование по беременности и родам. Существует лишь несколько примеров других программ социального страхования с взносами, в которых могут участвовать надомные работники. Там, где такие программы существуют, надомные работники зачастую не могут позволить себе платить требуемые взносы. Они чаще всего охвачены программами социальной помощи, которые распространяются на всех граждан. Однако, иногда они не имеют права на участие в этих программах, которые доступны только для семей с низким доходом.

Что говорится в документах МОТ?

Конвенция № 177 признает, что надомники-субподрядчики должны иметь предусмотренную законом социальную защиту и охрану материнства. **Рекомендация № 184** предлагает три варианта: расширить существующие положения о социальном обеспечении; адаптировать их для охвата надомников-субподрядчиков; или разработать специальные механизмы. Существует также ряд других документов МОТ, касающихся социальной защиты, которые можно использовать; некоторые из них применяются к самозанятым надомным работникам.

Какие механизмы социальной защиты существуют для домашних работников?

Система социальной защиты	Что это такое?	Для кого она предназначена?	Примеры
Социальная помощь	<ul style="list-style-type: none"> • Финансируется за счет государственных налогов. • Включает пенсии, пособия на детей и т. д. 	Граждан: для всех или адресно.	<p>Бангладеш (адресно): Правительство выделяет денежные средства вдовам и другим малоимущим женщинам</p> <p>Непал (для всех): система пенсионного обеспечения</p>
Системы социального обеспечения за счет взносов (социальное страхование)	<ul style="list-style-type: none"> • Государственные или частные программы со взносами со стороны работников, государства и/или работодателей • Включает пенсии, страхование здоровья, страхование по безработице, страхование по беременности и родам. 	Наемных работников	Филиппины: Работодатели должны уплачивать взносы в фонд социального страхования при получении готовой продукции от зарегистрированных домашних-субподрядчиков.
Фонды социального обеспечения	<ul style="list-style-type: none"> • Финансируются за счет средств работодателя, государства, других взносов или налога на работодателей. • Включают кредиты, медицинскую страховку, декретные выплаты, проекты по обеспечению средств к существованию. 	Домашников-субподрядчиков	Индия: Производители биди вносят средства в фонд социального обеспечения посредством специального налога.
Социальные услуги	<ul style="list-style-type: none"> • Услуги, предоставляемые в основном государством • Включают медицинское обслуживание, уход за детьми и пожилыми людьми • Финансируются за счет общих налогов или предоставляются частными учреждениями. 	Граждан	

Как это влияет на инициативы по адвокации

Вы можете предложить включить эту тему в более широкую систему. Или же сосредоточить свою адвокационную деятельность на одной из областей социальной защиты, например, на всеобщем медицинском страховании. Вот несколько идей:

- Домашники-субподрядчики должны быть включены в системы социального обеспечения, финансируемые работодателями за счет взносов, включая декретный отпуск и пособия.

- Программы социальной помощи и добровольных взносов должны быть доступны для всех надомных работников. Правительство должно активно поддерживать надомных работников, покрывая взносы, упрощая процедуры подачи заявок, реализуя программы образования и информирования, помогая в получении доступа к программам и т. д.
- Оплачиваемый декретный отпуск для женщин-надомных работниц посредством универсального пособия или новой системы взносов.
- Специальная программа для надомников-субподрядчиков, такая как программа социального обеспечения, ориентированная на их приоритетные потребности и финансируемая за счет специального налога или взноса работодателя.

6. Безопасность и гигиена труда (БГТ)

Почему это важно?

Работа на дому может быть сопряжена с рисками для здоровья и безопасности. Однако из-за низкой оплаты труда и отсутствия гарантий занятости надомные работники не могут уделять приоритетное внимание своему здоровью и безопасности. Работодатели, как правило, не предоставляют надомникам-субподрядчикам безопасное оборудование и информацию по вопросам гигиены и безопасности труда. При несчастных случаях, травмах или смерти часто отсутствует юридическая обязанность работодателей или государственных органов по выплате компенсации.

Как регулируется БГТ в различных правовых системах? В Рекомендации № 184 говорится, что:

- **Информация:** Работодатели должны предоставлять надомникам-субподрядчикам информацию об опасных веществах.
- **Оборудование и обучение:** Работодатели должны бесплатно предоставлять средства индивидуальной защиты, а также организовывать обучение. Машины, инструменты и другое оборудование должны быть безопасными.
- **Защита и действия:** Работодатели должны нести ответственность за медицинские расходы и расходы на реабилитацию, а также за любые расходы, связанные со смертью в результате использования сырья или оборудования, применяемого в ходе работы.
- **Отказ от работы:** Надомники-субподрядчики должны иметь право отказаться от выполнения работы, если существует серьезная угроза их безопасности или здоровью.
- **Проверка:** Правительство должно проводить проверку рабочих мест надомников-субподрядчиков с целью выявления и устранения опасных условий.
- **Язык:** Руководящие принципы и правила, касающиеся безопасности и гигиены труда, должны быть переведены на языки, понятные надомникам-субподрядчикам.

Конвенции МОТ по БГТ

Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155) является одной из восьми конвенций, входящих в Декларацию, МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Это означает, что все страны-члены должны включить ее в национальное законодательство, даже если они не ратифицировали ее.

БГТ для надомников-субподрядчиков в Марокко

В Марокко действует специальный указ, регулирующий вопросы безопасности и гигиены труда для надомников-субподрядчиков. Работодатели обязаны информировать надомников-субподрядчиков о любых рисках, связанных с работой, и о мерах предосторожности, которые необходимо принимать. При необходимости они должны проводить обучение по технике безопасности. Они должны обеспечить, чтобы предоставляемое ими оборудование и рабочие материалы не могли стать причиной несчастных случаев или повлиять на здоровье и безопасность. Они должны бесплатно предоставлять средства индивидуальной защиты. Надомники-субподрядчики должны соблюдать инструкции работодателей по предотвращению несчастных случаев или ущерба для здоровья, использовать средства безопасности и индивидуальной защиты.

Как это влияет на инициативы по адвокации

- Требовать, чтобы работодатели и посредники были обязаны следовать руководящим принципам Рекомендации № 184, в том числе предоставлять оборудование, обеспечивающее безопасность и защищающее руки и глаза.
- Предложить правительству запретить передачу опасных/токсичных процессов на субподряд надомникам-субподрядчикам.
- Использовать конвенции по БГТ и факт того, что они включены в **Декларацию МОТ об основополагающих принципах правах в сфере труда**, для усиления своих аргументов.

7. Процедуры разрешения споров

Почему это важно?

Надомникам-субподрядчикам зачастую очень сложно подавать жалобы или возбуждать дела против посредников или работодателей из-за низкой оплаты труда, отсутствия контрактов, тесных отношений с субподрядчиками и т. д. Самозанятые работники также сталкиваются с трудностями при возбуждении дел против поставщиков и покупателей, которые их обманывают. Поэтому для обеспечения эффективности законодательства или политики важно наличие простого и надежного механизма разрешения споров.

Какие существуют механизмы разрешения споров?

Механизм	Примеры
Установленные законом процедуры разрешения споров и трудовые суды	В странах, где надомники-субподрядчики подпадают под действие трудового законодательства, применяется обычная или специальная процедура разрешения трудовых споров. В Таиланде и на Филиппинах споры могут передаваться в трудовой суд. В некоторых странах, в том числе на Филиппинах, существует обязательное арбитражное разбирательство.

Механизм	Примеры
Жалобы	В соответствии с австралийским законодательством, надомник-субподрядчик или профсоюз могут предъявить требование лицу, ответственному за выплату задолженности. Они могут инициировать судебное разбирательство с целью взыскания задолженности с учетом процентов.
Специальные комиссии по разрешению споров	В провинции Синд, Пакистан, существует положение об арбитражных комиссиях для надомников-субподрядчиков, которые разрешают споры между ними и работодателями или посредниками.

Как это влияет на инициативы по адвокации

- Убедитесь, что в вашем предложении предусмотрен механизм разрешения споров. Это особенно важно для предложений по политике, выходящих за рамки трудового законодательства и существующих процедур.
- Используйте положение Рекомендации № 184 для усиления ваших аргументов. Оно призывает правительства обеспечить наличие «механизмов для разрешения споров между надомником-субподрядчиком и работодателем или любым посредником, привлекаемым работодателем».
- Убедитесь, что право на представительство организаций надомных работников включено в механизмы разрешения споров.
- Рассмотрите возможность включения в ваше предложение самозанятых надомных работников. Это может быть отдельная процедура.

8. Механизмы обеспечения соблюдения

Почему это важно?

Даже в тех случаях, когда надомники-субподрядчики включены в законодательство, его выполнение практически не обеспечивается. Для того чтобы добиться соблюдения законодательства или политики, необходимо очень активное участие организаций надомных работников. Это хорошо видно на примере Таиланда и Болгарии.

Какие механизмы обеспечения соблюдения существуют в различных правовых системах?

Конвенция № 177 предусматривает проведение инспекций для обеспечения соблюдения законодательства. Также должны быть предусмотрены меры взыскания за несоблюдение законодательства. Следует отметить, что существуют и другие виды мер по обеспечению соблюдения законодательства, которые не всегда носят

положительный характер. Например, жилища работников могут не соответствовать местным законам или правилам, касающимся рабочих мест, как это происходит в Аргентине.

В Португалии инспекторы по труду могут проводить проверки в домах, которые также являются местом работы, с 9:00 до 19:00 в присутствии надомника-субподрядчика или лица, назначенного им. В Австралии профсоюз имеет право без предварительного уведомления посещать места работы надомников-субподрядчиков. В законодательстве Таиланда инспектор по труду имеет право вызывать любое лицо для явки, дачи объяснений или направления документов для использования при принятии решений.

Как это влияет на инициативы по адвокации

Трудно будет включить в этот список самозанятых надомных работников, поскольку они не являются наемными работниками. При внесении предложений об изменении законодательства в отношении надомных работников:

- Убедитесь в том, что ваше предложение включает положения для работодателей о проведении проверок, праве на получение информации, а также о штрафных санкциях за несоблюдение требований.
- Включите право организаций надомников-субподрядчиков и/или профсоюзов участвовать в процессе проверки.
- Следует позаботиться о том, чтобы надомники-субподрядчики не несли ответственности за несоблюдение требований и на них не могли быть наложены штрафные санкции.

9. Другие важные вопросы законодательства и политики

Рекомендация № 184 дает направления по другим важным вопросам, которые вы, возможно, захотите включить в свои предложения по законодательству и политике. Многие из них могут быть применены ко **всем надомным работникам**. В ней рекомендуется, чтобы правительства совместно с работодателями и организациями надомных работников поддерживали программы для надомников-субподрядчиков. К ним относятся, в частности:

- признание надомной занятости в качестве реального труда
- обучение навыкам вблизи места проживания работников
- содействие доступу к механизмам кредитования, услугам по уходу за детьми и улучшению жилищных условий
- информация о правах и доступной помощи на родном языке
- создание центров и сетевых организаций, предоставляющих информацию и услуги

Наконец, Конвенция № 177 признает важность **ведения документации** и обязывает работодателей вести учет надомников-субподрядчиков, выполненной работы, оплаты и т. д. Она также включает **статистические данные**, и в ней говорится, что «должны быть приняты соответствующие меры, чтобы статистические данные о труде включали, по возможности, надомный труд». Мы знаем, насколько важна статистика для повышения осведомленности о надомных работниках и для использования в ваших переговорах. Если ваше правительство не ведет такую статистику, настоятельно предложите ему это сделать!

Вывод: Статистика – оружие в руках работников

- Использование статистических данных на МКТ помогло обеспечить принятие Конвенции № 177. «У работодателей была своя идеология. У работников были свои статистические данные. Конвенция была принята!», - Эла Бхатт, SEWA, Индия
- **Таиланд:** ННТ потребовала от правительства собирать статистические данные о надомных работниках. В настоящее время эти данные собираются

Полезные ресурсы

Приложение 1 к полному инструментарию для проведения кампаний и адвокационной деятельности: полный текст Конвенции №177.

Приложение 2 к полному инструментарию для проведения кампаний и адвокационной деятельности: полный текст Рекомендации №184.

Приложение 3 к полному инструментарию для проведения кампаний и адвокационной деятельности: полезные инструменты MOT

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

Лихтман, С.М., 2018 г. Справедливая оплата труда надомников-субподрядчиков в Таиланде. Видео на YouTube. (установление сдельной оплаты)

<https://www.youtube.com/watch?v=tuWQwXVsh7I>

Приложение 6:

Пример соглашения между надомником-субподрядчиком и компанией, посредником или брендом

1. Подробная информация о компании (или посреднике)
 - a. Название компании
 - b. Регистрационный номер компании
 - c. Официальная регистрация компании
2. Подробная информация о надомнике-субподрядчике
 - a. Фамилия, имя
 - b. Адрес, где будет выполняться работа
3. Время работы
 - a. Полная занятость
 - b. Частичная занятость
 - c. В случае частичной занятости необходимо указать согласованное рабочее время.
4. Перечислить юридические документы, которые необходимо предоставить надомнику-субподрядчику при поступлении на работу.
 - *Должны быть предоставлены на языке, понятном надомнику-субподрядчику.*
5. Условия занятости
 - a. Обязательные права и льготы в соответствии с законодательством страны. Сюда могут входить рабочее время, отпуска, праздничные дни, периоды отдыха и условия социального обеспечения.
 - b. Условия оплаты
 - c. Рабочие дни
 - d. Сдача работы
 - e. Уведомление о расторжении договора
6. Дата составления договора и предоставление надомнику-субподрядчику достаточного времени для ознакомления с ним и получения консультации.
7. Ведение учета
 - *Надомник-субподрядчик и основной работодатель сохраняют по одной копии письменного договора. Договор должен быть составлен на языке, который надомник-субподрядчик хорошо знает.*
8. Подписи и дата подписания договора с компанией/брендом и надомником-субподрядчиком.



www.homenetinternational.org

