

РУКОВОДСТВО ПО КОНВЕНЦИИ МОТ № 177 И РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ № 184 ДЛЯ НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ



#RATIFY
C177

Выражение благодарности

HomeNet International (HNI) выражает признательность своим членским организациям, а также родственным организациям, союзникам и партнерам по изменениям, которые на протяжении долгого времени оказывали неоценимую поддержку движению надомных работников по всему миру.

Выражаем искреннюю благодарность

**Ford
Foundation**

**OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS**

 **Sida**
SWEDISH INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY

Хотим поблагодарить приглашенных соавторов и сотрудников Секретариата HNI, благодаря которым стало возможным создание этой брошюры:

Автор: Дженни Грайс

Международный координатор: Джанави Дейв

Советник и бывший член Рабочего комитета HNI: Крис Боннер

Специалист по связям с общественностью и СМИ: Лаура Ревело

Координатор программ: Сарбани Каттел

Специалист по цифровым коммуникациям: Эдуардо Деррико

Специалист отдела коммуникационной поддержки: Вероника Робледо

Координатор по финансовым вопросам: Сружана Банала

Специалист по административным вопросам: Крипа Авале

Ответственный за макет и дизайн: Лестер Моралес

Содержание

1. Введение.....	5
2. Для кого предназначена эта брошюра и о чем она?.....	5
3. Что такое Международная организация труда?	6
4. Как была принята Конвенция МОТ № 177 (Конвенция № 177)?	9
5. Характерные особенности Конвенции № 177	10
6. На кого распространяется действие Конвенции № 177?	10
7. Что должны делать правительства, если они ратифицировали Конвенцию №177?	11
8. Страны, ратифицировавшие Конвенцию № 177	12
9. В чем может быть полезна Рекомендация МОТ № 184 (Рекомендация № 184)?.....	14
10. Краткие примеры того, как надомники-субподрядчики добились своих прав	17
11. Заключение.....	24

СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

12. Приложение 1: Конвенция МОТ № 177 о надомном труде.....	26
13. Приложение 2: Рекомендация МОТ № 184	30



Сомджит Нонтри – надомник-субподрядчик из Нонг Чока, Таиланд, зарабатывает на жизнь шитьем штор. Фотография предоставлена Эдуардо Деррико/HNI



Изабель Санко Хуичалаф – самозанятая надомная работница из Пуэнт-Альто (Чили), которая специализируется на дизайне и производстве ремесленных и текстильных изделий с использованием ткацкого станка *мапуче*. Фотография предоставлена Томасом Робертом Шенеттом.

1. Введение

В мире нас приблизительно 260 миллионов, большая часть из которых – женщины. Большинство из нас работают на дому или на придомовой территории. Мы усердно трудимся, чтобы обеспечить пропитание своим детям, оплатить их образование, обеспечить уход больным членам семьи и справиться с множеством других финансовых обязательств. Мы - **надомные работники** (НР).

Несмотря на наш тяжелый труд, правительства нас не замечают, работодатели говорят, что мы самозанятые, а не «реальные» работники, а общество считает, что мы просто «сидим дома». Наша борьба с несправедливыми сделанными расценками, несправедливой оплатой труда и условиями договоров, нерегулярной занятостью, ненормированной продолжительностью рабочего времени, отсутствием защиты со стороны трудового законодательства, ограниченностью или отсутствием социальной защиты, а также с плохими условиями труда, никогда не прекратится.

Но мы не теряем надежду. В 1996 году профсоюзы и организации надомных работников, возглавляемые индийской Ассоциацией самозанятых женщин, достигли важной вехи - принятия Конвенция № 177 Международной организации труда. Конвенция № 177 признает в качестве работников **надомников-субподрядчиков**, то есть тех из нас, кто является субподрядчиками других лиц или организаций, получает заказы на выполнение работ и, как правило, сделанную оплату за выполненную работу.

К сожалению, Конвенция № 177 не признает **самозанятых надомных работников** - тех, кто производит и продает свою собственную продукцию, - тем не менее, она представляет полезное руководство для наших организаций в борьбе за свои права.

Теперь все зависит от нас. Мы должны использовать права, прописанные в Конвенции № 177, чтобы улучшить свою жизнь и жизнь всех надомных работников. Наша организация, HomeNet International (HNI), добилась проведения глобальной кампании. С 2023 по 2027 год организации-члены HNI будут проводить кампанию в 14 странах по одному из четырех направлений:

1. Ратификация (принятие) Конвенции № 177 в наших странах;
2. Разработка новой нормативной базы в отношении НР;
3. Улучшение существующей нормативной базы, охватывающей НР;
4. Подготовка рекомендаций или правил, позволяющих улучшить жизнь НР.

2. Для кого предназначена эта брошюра и о чем она?

Мы разработали эту брошюру для вас - надомных работников всего мира. В брошюре вы найдете подробную информацию о:

- Международной организации труда (МОТ), что она из себя представляет, кто в нее входит, и как она работает;
- Важных документах, которые принимает МОТ - конвенции и рекомендации, и как они работают;
- Конвенции МОТ № 177 - Конвенции о надомном труде (сокращенно Конвенция № 177) и Рекомендации МОТ № 184 (сокращенно Рекомендация № 184).

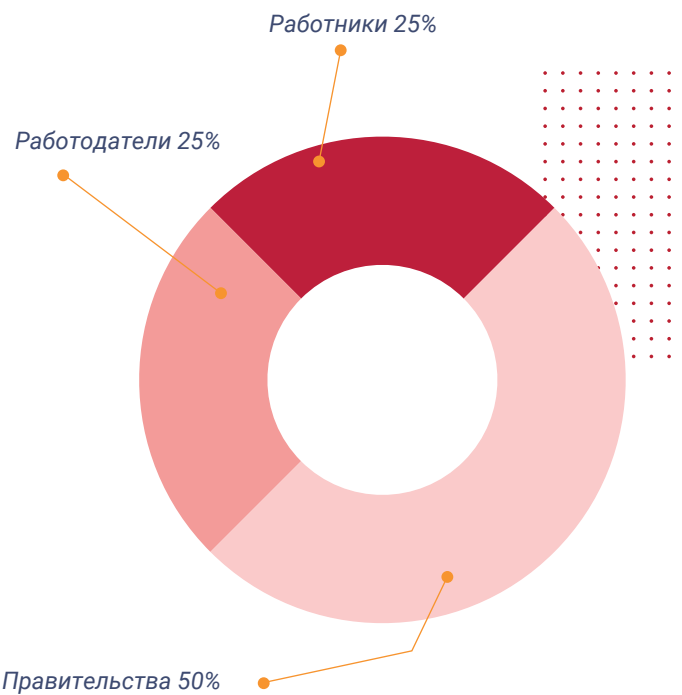
Мы также представим вам краткие примеры того, как различные членские организации HNI боролись за права своих членов. Некоторые из них добивались ратификации Конвенции № 177, тогда как другие использовали содержание Конвенции № 177 в качестве руководства к действию при выдвижении своих требований. Мы надеемся, что ознакомление с этими примерами и обсуждение различного опыта в этих странах поможет вам выработать наилучшую стратегию для вашей организации.

Используйте яркие примеры того, чего смогли достичь работники, действуя сообща. Подумайте о том, что быстрый успех не всегда возможен. Извлеките уроки из того, что делали другие надомные работники, такие же, как вы. На этом пути вас могут подстерегать неудачи. Вместе вы должны найти способы их преодоления и не падать духом. Обсудите также вопрос ваших дальнейших действий в борьбе за то, чтобы помочь всем надомным работникам воспользоваться тем, чего вы достигли.

3. Что такое Международная организация труда?

Международная организация труда (МОТ) — это Агентство Организации Объединенных Наций, созданное более 100 лет назад, в 1919 году, сразу после окончания Первой мировой войны. Первая мировая война была одной из самых кровопролитных войн, в которой погибло более 20 миллионов человек и более 20 миллионов были ранены. По ее окончании страны собрались вместе и заявили, что прочный мир во всем мире может быть достигнут только при условии обеспечения социальной справедливости во всем мире.

МОТ была создана для продвижения социальной справедливости и соблюдения международно признанных прав человека и трудовых прав. Она действует как трехсторонний орган, участниками которого являются три стороны: работники, выступающие через свои профсоюзы, федерации работодателей и представители правительств всех стран, являющихся членами МОТ.



Эти три стороны ежегодно собираются для участия в заседаниях Международной конференции труда МОТ (МКТ). Здесь они обсуждают и в итоге принимают международные трудовые и социальные стандарты. Эти трудовые и социальные стандарты называются Конвенциями и Рекомендациями. Для принятия стандартов необходимо большинство в две трети голосов. Подкомитеты МКТ проводят мониторинг выполнения Конвенций и Рекомендаций в разных странах.

1

¹ Международная организация труда, «Введение: Мандат МОТ по поддержанию мира через занятость и достойный труд». Материал размещен на канале YouTube 5 июля 2023 года: <https://www.youtube.com/watch?v=BWzt-qHjRKA>

Конвенция МОТ:

- Это специальное международное соглашение, которое подробно описывает права работников и устанавливает правила, которым должны следовать страны. Странам рекомендуется принять (ратифицировать) конвенции и включить их положения в свое национальное законодательство. Страны, принявшие Конвенцию, должны затем соблюдать ее.

В дополнение к каждой Конвенции МКТ принимает **Рекомендации**. Кроме этого, существуют и другие рекомендации в виде руководящих документов, помимо Конвенции.

Рекомендация МОТ:

- Это набор руководящих принципов, помогающих странам разработать трудовое и другое соответствующее законодательство. В них содержатся практические сведения о том, как выполнять ту или иную Конвенцию. Работники и их организации могут использовать эти рекомендации для отстаивания интересов и прав, а также для ведения коллективных переговоров с работодателями и правительствами. Рекомендации МОТ не имеют обязательной силы для правительств.

Практически каждая страна в мире является членом МОТ. Это дает каждому документу, принятому МОТ, автоматическое международное признание и легитимность, и позволяет оказывать давление на страны, заставляя их внести положения конвенции в свое законодательство.

Страны никогда не принимают конвенции просто так. Организации надомных работников, подобные вашей, должны работать с другими профсоюзами и группами поддержки, чтобы оказать давление на правительства и работодателей с целью ратификации этих конвенций или включения прав, предусмотренных конвенцией, в законодательство вашей страны.

Помимо этого, МОТ оказывает техническую поддержку странам, желающим принять конвенции. Ваша организация тоже может использовать этот опыт при проведении кампании по ратификации Конвенции или информировании своих членов о ее положениях.

А если у вас есть проблемы с тем, как выполняется та или иная конвенция, вы можете поднять эту проблему или представить отчеты в подкомитеты МОТ по мониторингу.

Ниже представлены некоторые примеры конвенций МОТ:

* В **Конвенции № 87** говорится, что каждый работник имеет право создавать организации и вступать в них по своему выбору.

* В **Конвенции № 155** говорится, что каждый работник должен быть защищен от дискриминации, если он вступает в профсоюз.

* В **Конвенции № 177** говорится, что правительства должны приложить все усилия, чтобы обеспечить такое же обращение к надомникам-субподрядчикам, как и к другим работникам. Надомники-субподрядчики:

- должны иметь возможность создавать и вступать в организации по их собственному выбору;
- не должны подвергаться дискриминации;
- должны быть охвачены той же системой социального обеспечения, что и другие работники и т.д. (подробнее в Разделе 6)



Вышивальщицы из Лакхнау, Уттар-Прадеш (Индия).
Фотографии предоставлены Самиром Патхак



Газетная вырезка с фотографией Элы Бхатт - генерального секретаря организации SEWA (Индия), в ожидании результатов голосования по принятию Конвенции о надомном труде. Женева, июнь 1996 года.

From appeal by Ela Bhatt, General Secretary of SEWA, India:

In the world labour force, it is estimated that 1200 millions are unprotected in terms of basic work security and social security cover. Although immense progress has been made... nevertheless 77% of the labour force in the Third World is unprotected...

The most heartening fact is that homeworkers are no more invisible. You have made them visible. The other heartening feature of the proposed Convention is that the governments of both developed and developing countries have shown equal concern to improve the lot of their homeworkers, the majority of whom are the poor and women.

Please let not the doors shut when the millions of unprotected workers are entering them. Protecting homeworkers means protecting about 240 million homeworkers in the world, including 170 million from the poorest families.

Photo: Ela Bhatt waiting for the result of the vote on the adoption of the Homework Convention, Geneva, June 1996.

4. Как была принята Конвенция МОТ № 177 (Конвенция № 177)?

Конвенция № 177 называется Конвенцией о надомном труде. МОТ приняла ее в 1996 году. Мы должны поблагодарить Ассоциацию самозанятых женщин (SEWA) в Индии за то, что она возглавила кампанию по ее принятию. Но они не смогли бы сделать это в одиночку, и этого не удалось достичь в краткие сроки.

SEWA обратилась к организациям надомников-субподрядчиков в Австралии, Бразилии, Англии, Италии и Испании, которые помогли создать первую международную организацию надомных работников в 1994 году, провели лоббирование и заручились поддержкой международных профсоюзных организаций, таких как:

- Международный союз работников пищевой промышленности, сельского хозяйства, гостиниц, ресторанов, заведений общественного питания, табачной промышленности и смежных отраслей (IUF),
- Международная конфедерация свободных профсоюзов (ICFTU),
- Международная федерация работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ITGLWF), и
- крупнейшая национальная федерация профсоюзов Нидерландов, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Если вы хотите узнать больше информации о том, как удалось достичь результатов в этой борьбе, см. документ: [Что, почему и как в Конвенции МОТ № 177.](https://www.homenetinternational.org/wp-content/uploads/2024/11/C177_What-why-how.pdf)².

² Мехротра, Фироза. 2016г. «Что? Почему? И как? в Конвенции МОТ № 177 о надомном труде 1996 года, и почему ее следует ратифицировать?». HomeNet – Южная Азия. Публикация доступна по ссылке: https://www.homenetinternational.org/wp-content/uploads/2024/11/C177_What-why-how.pdf

5. Характерные особенности Конвенции № 177

В этой брошюре объясняются только некоторые ключевые моменты Конвенции № 177, которые, как нам кажется, будут вам полезны. Полный текст документа Конвенции № 177 приведен в Приложении 1.

Статья 4 Конвенции № 177

Национальная политика в области домашнего труда должна, «по мере возможности», содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками. Согласно Конвенции № 177, надомники имеют право на:

- a. создание организаций или вступление, по их собственному выбору, в организации, которые помогут им реализовать свои права
- b. защиту от дискриминации в области их труда и занятий
- c. защиту от нездоровой и небезопасной среды
- d. получение оплаты за выполненную работу
- e. защиту посредством систем социального обеспечения, как и другие работники заводов, магазинов и т.д.
- f. доступ к обучению
- g. защиту от труда в самом раннем возрасте
- h. защиту во время беременности или рождения ребенка (защиту материнства); например, получение (оплачиваемого) декретного отпуска, сохранение рабочего места на время декретного отпуска и т.д.

6. На кого распространяется действие Конвенции № 177?



Прапапорн Аохам – надомник-субподрядчик из Нонг Чока (Таиланд) шьет брюки и другую одежду и получает сдельную оплату. Фотография предоставлена Эдуардо Деррико/HNI.

Все работники, осуществляющие свою трудовую деятельность у себя на дому или выбранной ими придомовой территории, являются **надомными работниками**. Те, кто работает по субподряду и (обычно) получает сдельную или повременную оплату труда, являются особой категорией надомных работников. Такие работники называются **надомниками-субподрядчиками**. Действие Конвенции № 177 распространяется **только на надомников-субподрядчиков**.

Но, борясь за права надомников, мы также должны добиться прав и достойного труда для **всех** категорий надомных работников. Только объединившись с **самозанятыми надомными работниками** - теми, кто сами производят и продают свою продукцию, - мы сможем добиться того, чтобы все надомники были защищены и имели поддержку.



Самозанятые надомные работники из западно-кенийской общины Кисии, расположенной недалеко от озера Виктория, изготавливают ручную резные изделия из мыльного камня. Фотография предоставлена организацией «HomeNet-Африка».

7. Что должны делать правительства, если они ратифицировали Конвенцию №177?

Ратификация Конвенции № 177 — это только первый шаг. Как только страна ратифицирует Конвенцию № 177, правительство, профсоюзы, организации надомников и работодатели должны согласовать национальную политику. Эта политика должна быть реализована посредством законов и нормативных актов, гарантирующих соблюдение прав, предусмотренных Конвенцией № 177, и отвечать потребностям надомников. Эти законы и правила должны обеспечивать соблюдение закона работодателями и субподрядчиками (выступающими посредниками). Закон и правила должны время от времени пересматриваться. Через два года после ратификации Конвенции № 177 правительство должно представить в МОТ отчет о ходе реализации закона, а затем представлять отчеты каждые пять лет. Ваша организация или организация работодателей может представить свой собственный отчет, если вы не согласны с отчетом правительства. Кроме того, в МОТ можно подать официальную жалобу, если правительство вашей страны не выполнило Конвенцию должным образом.

Что должны делать правительства, если они ратифицировали Конвенцию № 177?

- 1 Правительству, организациям надомных работников и работодателям следует принять национальную политику в сфере надомного труда
- 2 Правительству, по мере возможности, необходимо собрать статистические данные по надомному труду
- 3 Правительству необходимо распространить национальные законы и правила по охране труда, здоровья и безопасности на сферу надомного труда
- 4 Правительству необходимо ввести меры ответственности для работодателей и посредников
- 5 Правительству необходимо отслеживать соблюдение законодательства работодателями и посредниками и накладывать меры взыскания в отношении них в случае повторного нарушения
- 6 Всем сторонам необходимо, время от времени, пересматривать национальную политику в целях ее улучшения

Через два года после ратификации Конвенции № 177 правительство должно представить в МОТ отчет о ходе реализации закона, а затем представлять отчеты каждые пять лет. Организация работников или организация работодателей может представить свой собственный отчет.

8. Страны, ратифицировавшие Конвенцию № 177

Конвенция № 177 была ратифицирована только 13 странами. Надомники-субподрядчики в четырех из этих стран (Болгарии, Северной Македонии, Таджикистане и Аргентине - выделены желтым цветом) являются членами членских организаций HNI

Регион	Ратифицировавшие страны	Дата ратификации	Статус
Европа	Финляндия	17 июня 1998г.	В силе
	Ирландия	22 апреля 1999г.	В силе
	Албания	24 июля 2002г.	В силе
	Нидерланды	31 октября 2002г.	В силе
	Болгария	17 июля 2009г.	В силе
	Босния и Герцеговина	18 января 2010г.	В силе
	Бельгия	2 октября 2012г.	В силе
	Северная Македония	3 октября 2012г.	В силе
	Словения	14 апреля 2021г.	В силе
	Испания	25 мая 2022г.	В силе
Южная Америка	Аргентина	31 июля 2006г.	В силе
Центральная Азия	Таджикистан	29 мая 2012г.	В силе
Северная Америка	Антигуа и Барбуда	28 июля 2021г.	В силе



Бриса Зуньига - самозанятая надомная работница из городка Тильтиль, расположенного в 50 км к северу от Сантьяго (Чили). В основном, она работает швеей, но также занимается переработкой таких материалов, как крышки от бутылок и пластик, которые она в дальнейшем использует в своих поделках. Фотография предоставлена Томасом Робертом Шенеттом.

9. В чем может быть полезна Рекомендация МОТ № 184 (Рекомендация № 184)?

Рекомендация № 184 дополняет Конвенцию № 177. В ней содержатся практические рекомендации/идеи для вас и ваших организаций, если вы ведете переговоры о:

- a. национальной политике после ратификации Конвенции № 177 вашим правительством;
- b. вашем намерении разработать совместно с правительством/работодателями рекомендации/правила или политику в отношении надомного труда, если ваша страна пока еще не ратифицировала Конвенцию № 177, или
- c. вашем желании улучшить существующую политику

Однако, следует помнить о том, что поскольку речь идет о **Рекомендации**, она не имеет обязательной юридической силы.

Некоторые важные особенности Рекомендации № 184, которые могут помочь в проведении ваших переговоров/кампаний.

Проблемный вопрос	Права/руководство к действию при отстаивании прав
1. Свобода объединений (право вступать в организацию по своему выбору)	Правительству следует: <ul style="list-style-type: none">● отменить законы, которые мешают вам создавать или вступать в организации по своему выбору, и● облегчить вам ведение переговоров с работодателями и посредниками.
2. Безопасность и гигиена труда	Работодателям следует: <ul style="list-style-type: none">● рассказать вам о любых опасностях, связанных с выполняемой вами работой, и посоветовать, как работать безопасно;● бесплатно предоставить вам средства индивидуальной защиты и● убедиться в том, что ваше оборудование и т.д. имеет защитные устройства и проходит обслуживание.
3. Вознаграждение (заработная плата и выплаты)	Правительству следует: <ul style="list-style-type: none">● установить минимальную оплату надомного труда и● договориться с вами и работодателями. Работодателям следует: <ul style="list-style-type: none">● проводить вам оплату по факту сдачи выполненной работы или регулярно, не более чем через 1 месяц после ее сдачи.
4. Социальное обеспечение и защита материнства	Правительству следует найти способы распространения существующих схем на надомников-субподрядчиков или адаптировать их с целью охвата последних.
5. Программы обучения	Правительству следует найти способы содействия распространению обучения для повышения квалификации надомников-субподрядчиков.

Проблемный вопрос	Права/руководство к действию при отстаивании прав
6. Минимальный возраст	<p>Правительству следует распространить действие существующих законов и положений, регулирующих минимальный возраст для трудоустройства, на надомников-субподрядчиков.</p>
7. Контроль за надомной занятостью	<p>Правительству следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● провести регистрацию любых лиц, выступающих работодателями и посредниками для надомников-субподрядчиков. <p>Работодателям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● вести реестр надомников-субподрядчиков и перечень работ, которые были им поручены, и ● информировать правительство о тех, кто внесен в их список.
8. Прекращение трудовых отношений	<p>Расширить положения национальных законов и правил, определяющих шаги, которые должен предпринять работодатель, если он хочет прекратить трудовые отношения с надомником-субподрядчиком.</p>
9. Часы работы, время отдыха и отпуска	<p>Национальные законы и правила должны определять способы оплаты надомникам-субподрядчикам государственных праздников, ежегодных отпусков и предоставления оплачиваемых больничных в той же степени, в какой они предоставляются другим работникам. Надомник-субподрядчик должен иметь право на ежедневный и еженедельный отдых так же, как и формально занятые работники, даже если ему/ей необходимо выполнить задание в определенный срок.</p>
10. Урегулирование споров	<p>Правительству оказать содействие в создании механизма урегулирования споров между надомниками-субподрядчиками и работодателями/посредниками.</p>
11. Помощь надомникам-субподрядчикам	<p>Правительству следует проводить работу с надомниками-субподрядчиками и их работодателями для оказания содействия в том, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● вы могли создать свои собственные организации, включая кооперативы; ● вы могли получить доступ к механизмам кредитования, улучшения жилищных условий и ухода за детьми; ● вы были осведомлены о своих правах, а также о видах помощи, которую вы можете получать, равно как и помогать в переводе этой информации на доступный для вас язык в целях ее понимания всеми работниками; ● были созданы центры и сетевые ресурсы для надомников-подрядчиков, где вы сможете получить информацию и услуги и не чувствовать себя ограниченными в их получении.

Вы также можете использовать многие из этих рекомендаций - например, 4, 5 и 11 - для ведения переговоров, чтобы улучшить жизнь ваших коллег - самозанятых надомных работников.

Полный текст Рекомендации № 184 представлен в Приложении 2.



Надомница из Нарынской области Кыргызстана, которая изготавливает поделки из войлока для местного и регионального рынков. Фотография предоставлена организацией «HomeNet - Восточная Европа и Центральная Азия».

10. Краткие примеры того, как надомники-субподрядчики добились своих прав

Краткие примеры, представленные ниже, являются свидетельством того, что удалось сделать организациям надомников-субподрядчиков в Индии, Таиланде и Пакистане для улучшения жизни надомников.

Завоевание прав и признания для надомников-биди в Индии



Фотография предоставлена организацией «HomeNet – Южная Азия».

История вопроса

Изначально биди (традиционные индийские сигареты-самокрутки) производились на фабриках. Однако, в 1948 году, после введения Закона о фабриках работодатели стали передавать производство самокруток надомникам-субподрядчикам, в основном женщинам из низших каст или групп меньшинств, в обход Закона.

В 1966 году были приняты Закон о работниках, занятых на производстве биди и сигар (закон об условиях их труда) и Закон о благосостоянии работников, занятых производством биди и сигар. Чтобы избежать соблюдения этих законов, работодатели создали систему купли-продажи. В этой системе разные компании, принадлежащие одной семье, занимались отдельными элементами в цепочке производства этих товаров: сырье покупалось работниками у одной компании, готовая продукция продавалась другой, маркировка производилась в третьей компании, а продажами занималась четвертая компания. Такая система была создана для того, чтобы избежать формальных отношений между работодателем и работником.

Роль SEWA

В 1970-х годах город Ахмадабад называли «индийским Манчестером» из-за его значимости в швейном производстве. В то время как мужчины из малообеспеченных семей работали на фабриках, женщины, как правило, выполняли домашние обязанности, включая уход за детьми и пожилыми людьми, а также приготовление пищи, уборку и снабжение водой. Единственным реальным источником дохода для этих женщин было изготовление сигарет-биди.

В 1978 году, в Гуджарате и Ахмадабаде, Ассоциация самозанятых женщин (SEWA) начала заниматься созданием структур, состоящих из изготовителей *сигарет-биди*. Несмотря на то, что женщины, занимающиеся изготовлением *биди*, знали не понаслышке о существовании профсоюзов благодаря работе своих мужей на фабриках, они с трудом идентифицировали себя как работницы и часто говорили на разных языках, что осложняло коллективные усилия SEWA.

Однако, используя различные стратегии, SEWA удалось организовать более 150 000 работниц, занимающихся скручиванием *биди* в Гуджарате, в том числе более 15 000 в Ахмадабаде, продемонстрировав тем самым, что, несмотря на эти трудности, солидарность возможна.

Биди-скрутчицам удалось прийти к согласию в отношении двух важнейших для них требований: установлением минимальной оплаты труда, поскольку они получали лишь 50% от того, что полагалось по закону, и возможностью пользоваться механизмами накопительного фонда, что было крайне важно для их финансовой безопасности после выхода на пенсию.

Ключевые стратегии:

- **Формирование доказательств:** SEWA задокументировала социально-экономические условия жизни работников, занятых производством *сигарет-биди*, и составила карту цепочки поставок, чтобы установить существующие отношения между работодателями и работниками.
- **Создание организаций работников:** SEWA продолжила мобилизовывать еще больше работниц, занятых производством *биди*, поощряя их на коллективные действия. Организационные мероприятия проводились прямо перед домами работниц и в местах их проживания, используя децентрализованную модель, которая способствовала развитию лидерства на низовом уровне, а также взаимодействию с другими работницами неформального сектора экономики, в частности, с уличными торговцами. Каждое собрание начиналось с *sarva-dharma prathana* (общерелигиозной молитвы), подчеркивающей единство всех вне зависимости от региональной, кастовой и религиозной принадлежности.
- **Отстаивание прав:** они выступали за отстаивание прав работниц и требовали выдачи им удостоверений личности, установления минимальной оплаты труда и доступа к механизмам накопительных фондов. В течение 10 лет работницы, занимающиеся производством *сигарет-биди*, участвовали в стачках, сидячих забастовках, митингах и протестах, требуя, чтобы им платили столько же, сколько работникам фабрик по производству *биди*, и чтобы они имели такие же права.

Чего удалось достичь:

- После 15 лет протестов и судебных тяжб они выиграли дело в Суде по промышленным спорам, предоставив работникам доступ к механизмам накопительного фонда.
- Обеспечение представительства в Трехсторонних советах. Задачами Трехстороннего совета являются обеспечение того, чтобы работодатели делали отчисления в накопительный фонд, проводили учет подрядчиков и обеспечивали работницам *биди* доступ к программам социального обеспечения.
- Единство среди работниц *биди*, несмотря на региональные и социально-культурные различия.
- Признание этих женщин официальными работниками, имеющими доступ к трудовым правам.
- Повышение степени прозрачности цепочек поставок и установление более четких отношений между работодателем и работником.
- Сокращение масштабов детского труда, так как дети работников, занимающихся производством *биди*, получили доступ к стипендиям на обучение.

Завоевание прав для всех надомников-субподрядчиков и обеспечение их социальной защитой в Таиланде



Мастера-надомники из провинции Ратчабури (Таиланд) создают чучела животных ручной работы. Фотография предоставлена Эдуардо Деррико/HNI.

История вопроса

В результате финансового кризиса, разразившегося в Азиатском регионе в 1997 году, многие фабрики вынуждены были прекратить свою деятельность. Тысячи рабочих потеряли свои места и, чтобы хоть как-то зарабатывать себе на жизнь, были вынуждены перейти на надомную занятость. Большинство из них работали на подрядчиков, выполняя заказы на дому. Вследствие этого, они утратили все трудовые права, которыми пользовались на фабрике.

Группы надомников-субподрядчиков, особенно работников швейной отрасли, под эгидой организации HomeNet-Таиланд (HNT), при поддержке неправительственных организаций (НПО) и МОТ объединились для решения своих проблем. Более 10 лет они вели кампанию за принятие законов о защите надомников-субподрядчиков, беря за основу Конвенцию № 177 в качестве ориентира для содержания этих законов.

Ключевые стратегии

1. Они собрали надомников-субподрядчиков и рассказали им об опасностях, связанных с гигиеной и безопасностью их труда, об их трудовых правах и правах на социальное страхование. Они дали им понять, что они такие же работники, как и те, кто все еще трудится на фабриках.
2. Для привлечения внимания Министерства труда к проблемам надомников HNT тесно сотрудничала с организациями гражданского общества (ОГО) и МОТ.
3. Чтобы привлечь внимание к проблемам надомников-субподрядчиков они добились от правительства предоставления статистических данных по надомному труду. Кроме этого, был проведен опрос среди надомников-субподрядчиков, задачи которого заключались в том, чтобы выявить опасные условия труда этих работников и заострить внимание на вопросе низкой оплаты их труда.
4. Были тщательно изучены существующие законы, регулирующие деятельность обычных работников, а также Конституция страны. Задача заключалась в том, чтобы добиться распространения этих законов на надомников-субподрядчиков.
5. При поддержке заинтересованных сторон и в ходе консультаций с надомниками-субподрядчиками, был подготовлен законопроект об из защите, продвижении и развитии, который был представлен в Министерство труда.

6. Был проведен ряд кампаний, направленных на распространение законов о социальном обеспечении на каждого неформального работника.

Чего удалось достичь

1. **Закон о защите надомных работников-субподрядчиков** был принят 29 сентября 2010 года. Он гарантирует защиту надомникам-субподрядчикам по всей стране. В нем говорится, что:
 - Надомникам-субподрядчикам должна выплачиваться справедливая зарплата (равная зарплата для женщин и мужчин, выполняющих одну и ту же работу).
 - Наниматель обязан предоставить надомникам-субподрядчикам трудовой договор, обеспечить гигиену и безопасность труда и соблюдать правила для беременных женщин.
 - Необходимо создать комитет (этот комитет был окончательно сформирован в 2015 году) для обеспечения доступа к судам по трудовым спорам, а женщинам (надомницам-субподрядчицам) должно быть предоставлено место за столом принятия решений.
 - Надомники-субподрядчики должны своевременно получать оплату за свой труд.

HNT продолжает работу по информированию надомников-субподрядчиков об этих правах.

2. Все неформальные работники (включая самозанятых надомных работников) охвачены **государственной системой социального обеспечения**. Правительство отчисляет 30 процентов взносов на неформальных работников в систему социального обеспечения. Если неформальные работники заболевают, становятся инвалидами, умирают или достигают возраста 60 лет, правительство выплачивает 33 процента от ежемесячного взноса неформальным работникам и их иждивенцам в качестве пособия.

Нерешенные проблемы

Закон о защите надомных работников-субподрядчиков — это закон. Но многие надомники-субподрядчики и их наниматели не знают, что этот закон распространяется на них, и поэтому не пользуются его преимуществами, несмотря на усилия одной из программ HNT, направленных на то, чтобы помочь надомникам-субподрядчикам понять этот закон. HNT призывает правительство распространить информацию по всей стране, чтобы больше надомников-субподрядчиков знали о законе и могли им воспользоваться.

Приток трудовых мигрантов, готовых работать за низкую плату, ограничивает возможности надомников-субподрядчиков в ведении переговоров.

Текст адаптирован на основе обзора WIEGO: *Impact – Winning legal rights for Thailand's homeworkers*³ (Влияние - Завоевание юридических прав для надомных работников Таиланда) и интервью с Пунсап Тулапхан из HomeNet-Таиланд, проведенном в июле 2024 года.

³ WIEGO. 2013г. «Завоевание юридических прав для надомных работников Таиланда». WIEGO: История влияния. Сентябрь. Публикация доступна по ссылке: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Winning-legal-rights-Thailands-homeworkers.pdf>

Завоевание прав для надомников-субподрядчиков в четырех провинциях Пакистана



Самозанятые надомные работницы из Федерации самозанятых надомных работниц Пакистана требуют признания своих прав и отношения к ним как к другим работникам в Международный день самозанятых надомных работников. Фотография предоставлена Федерацией самозанятых надомных работниц Пакистана

История вопроса

Миллионы людей в Пакистане (в основном женщины) заняты надомным трудом. Они работают на дому или на домовая территории, выполняя заказы подрядчиков и получая сдельную оплату. Они изготавливают одежду, ковры, мешки, благовония, футбольные мячи, вышивку, браслеты, ювелирные изделия и обувь. Многие из них производят продукцию для внутренних или глобальных цепочек поставок.

Надомники-субподрядчики подвергаются жесточайшей эксплуатации, годами борясь за признание и включение их в трудовое законодательство, а также за доступ к социальному обеспечению. Зачастую они получают плату, которая значительно меньше установленной минимальной оплаты труда, и часто вынуждены самостоятельно покрывать расходы на материалы, оборудование, электричество и транспорт.

Законодательство Пакистана предоставляет провинциям право принимать свои собственные законы.

Ключевые стратегии

- Начиная с 2001 года ряд активистов решили начать формировать организации надомников-субподрядчиков в провинции Синд, потому что в этой провинции профсоюзы были относительно сильны и выражали свою поддержку надомникам-субподрядчикам.
- «Подомовые» кампании, работа кружков, создание новых кооперативов помогали объединять надомников-субподрядчиков и формировать группы поддержки.
- Задача групп поддержки заключалась в повышении сознания надомников-субподрядчиков, заставляя их воспринимать свою борьбу как классовую. Это укрепляло их уверенность в себе до тех пор, пока они не чувствовали себя достаточно сильными, чтобы обращаться к чиновникам департамента труда, в Институт социального обеспечения и в Совет по благосостоянию трудящихся с жалобами на выплату зарплаты и отсутствие доступа к социальному обеспечению.
- Эти небольшие организации создавали профсоюзы в своих регионах и сотрудничали с официальными профсоюзами работников.
- В 2009 году была создана Национальная Федерация Женщин-Надомниц (HBWWF), в которую вошли 4000 человек.
- Надомники-субподрядчики в провинции Синд проводили многочисленные акции одновременно по нескольким направлениям: они мобилизовывали работников, проводили политическую деятельность и создавали профсоюзы.

Активизация деятельности HBWWF

Взяв за основу положения Конвенции № 177, члены HBWWF

- лоббировали интересы политических деятелей, профсоюзов и рабочих активистов и вместе разработали положения для нового закона, направленного на поддержку надомников-субподрядчиков;
- активно взаимодействовали с Федерацией работодателей Пакистана, чтобы обеспечить решение своих проблем;
- привлекли лидеров Пакистанской народной партии для принятия аналогичного закона в других провинциях.

Чего удалось достичь

Закон о самозанятых надомных работниках провинции Синд был принят в 2018 году.

- Закон признает надомников-субподрядчиков в качестве наемных работников, что позволяет им регистрироваться в качестве работников. Он также признает их право на социальное обеспечение и минимальную оплату труда, предоставляет им возможность обслуживания в мобильных медицинских пунктах, а также предусматривает распространение на них механизмов урегулирования споров.
- Законом предусматривается создание в Синде фонда социального развития надомников-субподрядчиков, задачи которого будут заключаться в финансировании проектов по улучшению благосостояния надомников-субподрядчиков. Этот фонд управляется комитетом, состоящим из 4 представителей правительства, 3 представителей организаций надомников-субподрядчиков и 3 представителей федерации работодателей.
- В 2021 году для всех неформальных работников была создана схема социального обеспечения, по которой работники должны платить за участие в программе до тех пор, пока они не будут официально зарегистрированы в Департаменте труда.
- Закон о самозанятых надомных работниках в Синде повлиял на принятие аналогичных законов в других провинциях, таких как Белуджистан, Хайбер-Пахтунхва и Пенджаб.

Нерешенные проблемы

Несмотря на все, борьба еще не закончена. Надомники-субподрядчики могут воспользоваться правами, предусмотренными этим законом, только если они зарегистрированы в Департаменте труда. К июлю 2024 года только 3300 надомников-подрядчиков были внесены в программное обеспечение Департамента труда, но ни один из них не был официально зарегистрирован и не получил карточку. Без этой карточки они не могут получить свои права, такие как право на доступ к механизмам разрешения споров, право на минимальную оплату труда, а также другие права, касающиеся занятости и социальных пособий.

Текст адаптирован по материалам сборника №13 WIEGO, касающегося вопросов органайзинга (закона) (WIEGO Organizing (Law) Brief No 13), выпущенном в декабре 20224 и интервью с Зехрой Хан, генеральным секретарем HBWWF, проведенном в июле 2024 года.

⁴ Хан, Зехра и Критика А. Динеш. 2022г. «Путь от «фабрик на дому» к юридическому признанию и правам самозанятых надомных работников в Пакистане». Обзор WIEGO по органайзингу № 13. Доступен по ссылке

● <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/wiego-organizing-brief-no-13.pdf>

Уроки, извлеченные из этих трех историй

Во всех этих историях прослеживается одна общая черта: организации надомников-субподрядчиков приложили немало усилий, чтобы мобилизовать и сформировать объединения надомников-субподрядчиков, заставить их воспринимать себя как работников, привлечь внимание к себе, прежде чем начать переговоры о принятии законов, защищающих их интересы. Этот процесс не был сиюминутным, и на своем пути они часто сталкивались с неудачами.

Ни одна из трех упомянутых здесь стран: Индия, Таиланд и Пакистан, не ратифицировали Конвенцию № 177. Надомники-биди в Индии добились своего признания еще до принятия Конвенции № 177. В Таиланде и Пакистане надомники-субподрядчики были осведомлены о том, что содержится в тексте Конвенции № 177, и использовали ее положения для проведения своих кампаний.

Болгария является примером страны, которая ратифицировала Конвенцию № 177. Ниже мы представлены трудности, с которыми пришлось столкнуться надомникам-субподрядчикам в этой стране, несмотря на ратификацию Конвенции № 177.

○ Конвенция № 177 и нескончаемая борьба надомников-субподрядчиков за свои права в Болгарии



Самозанятая надомная работница из Болгарии демонстрирует свои изделия, в том числе вышивку, шерстяные носки и изделия с резьбой по дереву, на местной ярмарке. Фотография предоставлена организацией «HomeNet - Восточная Европа и Центральная Азия».

Болгария ратифицировала Конвенцию № 177 в 2009 году под давлением Ассоциации надомных работников (НВВА) и ее союзников по профсоюзному движению. Надомники-субподрядчики подвергались эксплуатации глобальными цепочками поставок и получали плату, которая была намного ниже минимальной национальной ставки оплаты труда.

НВВА отпраздновала ратификацию Конвенции № 177, в следствие чего, в Трудовой кодекс Болгарии, закон, регулирующий трудовые отношения в стране, были внесены изменения.

Однако в Трудовом кодексе говорится, что для признания надомников-субподрядчиков работниками и получения ими каких-либо льгот необходимо заключить договор с работодателем. У большинства надомников-субподрядчиков не было договора с работодателем. Для них ничего не изменилось. Их волнение переросло в разочарование. Правительство отказалось идти навстречу - оно заявило, что под действие Конвенции № 177 подпадают только те надомники-субподрядчики, у которых есть договор.

В 2014 году НВВА создала организацию «ЕДИНСТВО» (TUSIW-Edinstvo)», объединяющую надомников-субподрядчиков и самозанятых работников. В 2018 году «ЕДИНСТВО» (TUSIW-Edinstvo) подала жалобу в МОТ. В ней говорилось, что в других странах (например, в Южной Африке), если работодатель предоставляет материалы надомнику-субподрядчику и устанавливает цену, то такой надомник-

субподрядчик является не независимым подрядчиком, а работником и должен подпадать под действие Трудового кодекса и любого другого законодательства, как и любой работник фабрики.

МОТ прислушалась к мнению «ЕДИНСТВО» и попросила болгарское правительство предоставить подробную информацию о том, что оно делает для того, чтобы относиться к надомникам-субподрядчикам так же, как и к другим работникам. Но по правилам МОТ у правительства было пять лет на то, чтобы предоставить ответ, то есть оно должно было его дать до 2023 года.

По состоянию на 2024 год правительство Болгарии так и не представило МОТ никакого отчета. «ЕДИНСТВО» обратилась в Министерство социальных дел, где им ответили, что не обязаны следовать Конвенции МОТ, а только своему собственному законодательству. Чиновники по-прежнему утверждают, что надомники-субподрядчики должны заключать договора с работодателями, чтобы на них распространялось действие Конвенции № 177.

Между тем, чтобы защитить и поддержать надомников-субподрядчиков, «ЕДИНСТВО» сосредоточилась на их обучении, повышении квалификации, привлечении к участию в выставках и создании открыток, чтобы сделать продукцию надомных работников более узнаваемой.

Текст адаптирован по отчету WIEGO по ситуации с надомными работниками в Болгарии [Bulgarian homeworkers](#)⁵ и интервью с Виолеттой Златевой, координатором HomeNet в Восточной Европе и Центральной Азии, проведенном в июле 2024 года.

11. Заключение

В этой брошюре представлен обзор МОТ, а также Конвенции № 177 и Рекомендации № 184, и мы надеемся, что она прояснила все возникшие у вас вопросы.

Международная организация труда и ее Конвенция № 177 обеспечивают международное признание и легитимность надомников-субподрядчиков и их организаций. Независимо от того, решите ли вы выступать за ратификацию Конвенции № 177 или нет, даже если вы являетесь самозанятым надомным работником, а не надомником-субподрядчиком, Конвенция № 177 и Рекомендация № 184 могут сыграть решающую роль в ваших переговорах с работодателями и правительствами. Они помогут вам четко сформулировать свои требования и укрепить солидарность всех организаций надомных работников, прокладывая путь к значимым изменениям в жизни надомных работников во всем мире.

Мы надеемся, что краткие примеры, которые были представлены в этой брошюре, вдохновят вас на борьбу в вашей стране. Эти истории показывают, что завоевание этих прав далось нелегко, однако они являются маяками надежды. Потребовались десятилетия борьбы, чтобы надомники-субподрядчики и их организации смогли привлечь внимание к себе, объединиться и потребовать соблюдения своих прав как работников. Даже когда им казалось, что они добились своих прав, все равно оставались определенные нерешенные проблемы. Но они не сдались и будут продолжать бороться за то, чтобы к надомникам-субподрядчикам относились также, как и к другим работникам.

Так давайте же вдохновимся мужеством и упорством тех, кто пришел раньше нас. Вступая на свой собственный путь, помните, что каждое усилие имеет значение. Вместе мы сможем построить будущее, в котором все надомные работники будут признаны, и к ним будут относиться как к равным и уважать их.

⁵ WIEGO. «Самозанятые надомные работники в Болгарии: Использование механизмов отчетности МОТ в сфере труда». Публикация доступна с октября 2024г. по ссылке: <https://www.wiego.org/impact-stories/home-based-workers-bulgaria-using-ilo-reporting-mechanism-work/>



Эдна Симао из Осаско (Бразилия) создает кукол ручной работы и различные поделки у себя на дому, который также служит ей мастерской. Фотография предоставлена Эдуардо Деррико/ИНИ.

Источники

12. Приложение 1: Конвенция МОТ № 177 о надомном труде

Преамбула

Генеральная конференция Международной организации труда, созданная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 4 июня 1996 года на свою 83-ю сессию,

напоминая, что многие международные конвенции и рекомендации о труде, которые содержат нормы общего применения, касающиеся условий труда, применимы к надомникам,

принимая во внимание, что конкретные условия, характерные для надомного труда, делают желательным улучшение применения этих конвенций и рекомендаций к надомникам и дополнение их нормами, в которых принимаются во внимание особенности надомного труда,

постановив принять ряд предложений по надомному труду, что является четвертым пунктом повестки дня сессии; и

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто шестого года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1996 года о надомном труде:

Статья 1

Применительно к настоящей Конвенции:

- (a) термин «**надомный труд**» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:
 - (i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
 - (ii) за вознаграждение;
 - (iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы,

если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями;

- (b) лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле настоящей Конвенции в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте;

⁶ Международная организация труда. 1996г. «Конвенция № 177 о надомном труде 1996 года. (Конвенция № 177)». Документ доступен с октября 2024г. по ссылке: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

- (с) термин «**работодатель**» означает физическое или юридическое лицо, которое напрямую или через посредника, независимо от того, предусмотрены ли посредники в национальном законодательстве, предоставляет работу на дому в интересах своего предприятия.

Статья 2

Настоящая Конвенция распространяется на всех лиц, занятых надомным трудом, в смысле статьи 1.

Статья 3

Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, принимает, проводит и периодически пересматривает национальную политику в области надомного труда, направленную на улучшение положения надомников, консультируясь при этом с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, а также с организациями, занимающимися проблемами надомников, и с организациями работодателей, предоставляющих работу надомникам, где таковые существуют.

Статья 4

1. Национальная политика в области надомного труда должна, по мере возможности, содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и, по мере необходимости, условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы, выполняемой на предприятии.
2. Равенство в обращении должно поощряться, в частности, в отношении:
 - (a) права надомников на создание организаций или вступление в организации по их собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций;
 - (b) защиты от дискриминации в области труда и занятий;
 - (c) защиты в области безопасности и гигиены труда;
 - (d) оплаты труда;
 - (e) защиты посредством установленных законодательством систем социального обеспечения;
 - (f) доступа к профессиональной подготовке;
 - (g) минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности; и
 - (h) защиты материнства.

Статья 5

Национальная политика в области надомного труда должна проводиться посредством законодательства, коллективных договоров, арбитражных решений или любым другим надлежащим способом, соответствующим национальной практике.

Статья 6

Принимаются надлежащие меры к тому, чтобы статистика труда охватывала, по возможности, надомный труд.

Статья 7

Национальное законодательство о безопасности и гигиене труда применяется к надомному труду, принимая во внимание его особенности, и устанавливает условия, при которых определенные виды работ и использование определенных веществ могут запрещаться применительно к надомному труду по причинам безопасности и защиты здоровья.

Статья 8

Если использование посредников применительно к надомному труду разрешено, то соответствующие обязанности работодателей и посредников определяются законодательством или судебными решениями в соответствии с национальной практикой.

Статья 9

1. Система инспекции, соответствующая национальному законодательству и практике, обеспечивает соблюдение законодательства, применимого к надомному труду.
2. На случай нарушения этого законодательства предусматриваются и эффективно применяются адекватные средства защиты, включая необходимые санкции.

Статья 10

Настоящая Конвенция не затрагивает более благоприятные положения, применимые к надомникам в соответствии с другими международными конвенциями о труде.

Статья 11

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 12

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.
2. Она вступит в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого государства-члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 13

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 14

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.
2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 15

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 16

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 17

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:
 - (a) ратификация каким-либо членом Организации новой пересматривающей Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматривающая конвенция вступила в силу;
 - (b) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.
2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

Статья 18

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

13. Приложение 2: Рекомендация МОТ № 184

Преамбула

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 4 июня 1996 года на свою 83-ю сессию,

напоминая, что многие международные конвенции и рекомендации о труде, которые содержат нормы общего применения, касающиеся условий труда, применимы к надомникам,

принимая во внимание, что конкретные условия, характерные для надомного труда, делают желательным улучшение применения этих конвенций и рекомендаций к надомникам и дополнение их нормами, в которых принимаются во внимание особенности надомного труда,

постановив принять ряд предложений, касающихся надомного труда, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1996 года о надомном труде,

принимает сего двадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто шестого года следующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1996 года о надомном труде:

I. Определения и сфера применения

1. Применительно к настоящей Рекомендации:

- (a) термин **«надомный труд»** означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:
 - (i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
 - (ii) за вознаграждение;
 - (iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы,

если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями;

- (b) лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле настоящей Рекомендации в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте;
- (c) термин **«работодатель»** означает физическое или юридическое лицо, которое напрямую или через посредника, независимо от того, предусмотрены ли посредники в национальном законодательстве, предоставляет работу на дому в интересах своего предприятия.

2. Настоящая Рекомендация распространяется на всех лиц, занятых надомным трудом, в смысле пункта 1.

⁷ Международная организация труда. 1996г. «Рекомендация № 184, Рекомендация о надомном труде, 1996 (№ 184)». Опубликовано в октябре 2024 года: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

II. Общие положения

3.

- (a) Каждое государство-член должно в соответствии с национальным законодательством и практикой назначить орган или органы, на которые возлагается ответственность за разработку и проведение национальной политики в области надомного труда, о которой говорится в статье 3 Конвенции.
- (b) Следует, по мере возможности, использовать органы трехстороннего характера или организации работодателей и работников при разработке и реализации этой национальной политики.
- (c) В случае отсутствия организаций, занимающихся проблемами надомников, или организаций работодателей, предоставляющих работу надомникам, указанные в подпункте 1) орган или органы должны принимать соответствующие меры, позволяющие этим работникам и работодателям высказывать свои мнения относительно этой национальной политики и мер, принимаемых с целью ее проведения.

4. Следует осуществлять сбор и обновлять подробную информацию, включая данные с разбивкой по полу, о распространении и особенностях надомного труда, которая должна служить основой для национальной политики в области надомного труда и для мер, принимаемых с целью ее проведения. Эта информация должна публиковаться и быть доступной для общественности.

5.

- (a) Надомник должен быть информирован о конкретных условиях занятости в письменной или в любой другой надлежащей форме, соответствующей национальному законодательству и практике.
- (b) Эта информация должна включать, в частности:
 - (i) имя и адрес работодателя и посредника, если таковой существует;
 - (ii) тарифы или ставки оплаты труда и методы исчисления; и
 - (iii) вид работы, подлежащей выполнению.

III. Контроль за надомным трудом

6. Компетентный орган на национальном уровне и, в случае необходимости, на региональном, отраслевом или местном уровнях должен обеспечить ведение учета работодателей, предоставляющих работу надомникам, и всех используемых этими работодателями посредников. Для этой цели данный орган должен указывать, какую информацию работодатели должны представлять или иметь для представления данному органу.

7.

- (a) Работодатели должны нести обязанность по уведомлению компетентного органа, если они предоставляют работу надомникам впервые.
- (b) Работодатели должны вести учет с разбивкой по полу всех надомников, которым они предоставляют работу.
- (c) Работодатели должны также вести регистрационные листы рабочих заданий, порученных надомнику, с указанием:
 - (i) времени, отводимого для их выполнения;
 - (ii) тарифных ставок оплаты труда;
 - (iii) возникших у надомника издержек, если таковые имеются, и размера выплаченной в связи с ними компенсации;

- (iv) любых удержаний из заработной платы, произведенных в соответствии с национальным законодательством; и
 - (v) причитающейся заработной платы и выплаченной заработной платы с вычетом удержаний вместе с датой произведенной выплаты.
- (d) Копия указанного в подпункте 3) регистрационного листа должна предоставляться надомнику.
8. В той мере, в какой это допускается национальным законодательством и практикой, касающимися невмешательства в частную жизнь, инспектора труда или другие должностные лица, на которых возложена обязанность контролировать соблюдение положений, регулирующих надомный труд, должны иметь возможность входить в те части дома или другого частного помещения, где выполняется работа.
9. В случаях серьезных или неоднократных нарушений законодательства, применяемого к надомному труду, следует принимать в соответствии с национальным законодательством и практикой необходимые меры, вплоть до возможного запрета на выдачу работы на дом.

IV. Минимальный возраст

10. Национальное законодательство, касающееся минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности, должно применяться в отношении надомного труда.

V. Права на объединение и на ведение коллективных переговоров

11. Законодательные или административные ограничения или иные препятствия на пути реализации:
- (a) права надомников создавать свои собственные организации или вступать в организации работников по своему выбору и участвовать в деятельности таких организаций; и
 - (b) права организаций надомников вступать в профсоюзные федерации или конфедерации
- должны выявляться и устраняться.
12. Должны приниматься меры, которые бы поощряли ведение коллективных переговоров, как средство определения условий труда надомников.

VI. Оплата труда

13. Следует установить минимальные размеры заработной платы для надомного труда в соответствии с национальным законодательством и практикой.
- 14.
- (a) Ставки заработной платы надомников должны предпочтительно устанавливаться в рамках коллективных переговоров или, если таковые не проводятся:
 - (i) решениями компетентного органа после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, занимающимися надомниками, и с организациями работодателей надомников, или, если последние не существуют, с представителями надомников и работодателей надомников; или
 - (ii) в рамках других соответствующих процедур установления заработной платы на национальном, отраслевом или местном уровнях.

- (b) Если при установлении ставок заработной платы не используются средства, указанные выше в подпункте 1), то они должны устанавливаться посредством соглашения между надомником и работодателем.
15. Для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, ставка заработной платы надомника должна быть сравнима с заработной платой, получаемой работником на предприятии работодателя, или, при его отсутствии, на другом предприятии в данной отрасли или в данном районе.
16. Надомники должны получать компенсацию за:
- (a) расходы, понесенные в связи с их работой, а именно за использованные энергию и воду, связь и обслуживание машин и оборудования; и
 - (b) время, потраченное на техническое обслуживание машин и оборудования, смену инструментов, сортировку, распаковку и упаковку, и другие подобные операции.
- 17.
- (a) Национальное законодательство о защите заработной платы должно применяться к надомникам.
 - (b) Национальное законодательство должно обеспечивать наличие заранее установленных критериев для удержаний и должно защищать надомников от необоснованных удержаний за брак в работе или испорченные материалы.
 - (c) Труд надомников должен оплачиваться либо при сдаче каждого завершеного рабочего задания или через регулярные промежутки времени, не превышающие одного месяца.
18. Если используются услуги посредника, то посредник и работодатель должны вместе и каждый в отдельности нести ответственность за выплату причитающегося надомникам вознаграждения в соответствии с национальным законодательством и практикой.

VII. Безопасность и гигиена труда

19. Компетентный орган должен обеспечивать распространение основных положений, правил и инструкций, принятых в области безопасности и гигиены труда и мер предосторожности, которые обязаны применять работодатели и надомники. По мере возможности, эти основные положения должны переводиться на языки, которыми владеют надомники.
20. В обязанности работодателей должно входить:
- (a) информирование надомников обо всех опасностях, связанных с их работой, которые известны или должны быть известны работодателю, и о мерах предосторожности, которые надо принять, и обучение их надлежащим образом, в случае необходимости;
 - (b) обеспечение, чтобы предоставляемые надомникам машины, инструменты или другое оборудование имели соответствующие защитные приспособления, и принятие разумных мер, обеспечивающих их надлежащее техническое обслуживание; и
 - (c) предоставление надомникам бесплатно всех необходимых средств индивидуальной защиты.
21. В обязанности надомников должно входить:
- (a) несвыполнение предписанных мер по безопасности и гигиене труда;
 - (b) принятие разумных мер предосторожности в отношении собственной безопасности и здоровья, а также безопасности и здоровья других лиц, которые могут пострадать в результате их действий или просчетов в работе, включая правильное использование материалов, машин, инструментов и другого оборудования, предоставленных в их распоряжение.

22.

- (a) Надомник, отказывающийся выполнять работу, которая, если он имеет достаточно веские основания считать, представляет непосредственную и серьезную угрозу для его безопасности или здоровья, должен быть защищен от несправедливых последствий посредством мер, соответствующих национальным условиям и практике. Надомник должен незамедлительно сообщить работодателю об этой ситуации.
- (b) Если по определению инспектора труда или другого должностного лица, ведающего вопросами охраны труда, возникает непосредственная серьезная угроза для жизни или здоровья надомника, его семьи или населения, то продолжение работы на дому должно запрещаться до тех пор, пока не будут приняты надлежащие меры для исправления положения.

VIII. Продолжительность рабочего времени, периодов отдыха и отпуска

- 23. Срок, установленный для выполнения рабочего задания, не должен лишать надомника возможности пользоваться ежедневным или еженедельным отдыхом, сравнимым с тем, которым пользуются другие работники.
- 24. Национальное законодательство должно устанавливать условия, при которых надомникам предоставляются права, которыми пользуются другие работники, в виде оплачиваемых государственных праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков и оплачиваемого отпуска по болезни.

IX. Социальное обеспечение и защита материнства

- 25. Система социального обеспечения должна распространяться на надомников. Это может обеспечиваться посредством:
 - (a) включения надомников в сферу применения действующих положений по социальному обеспечению;
 - (b) приспособления систем социального обеспечения, с тем чтобы они распространялись на надомников; или
 - (c) создания специальных систем или фондов для надомников.
- 26. Национальное законодательство в области защиты материнства должно применяться к надомникам.

X. Защита в случае прекращения трудовых отношений

- 27. Надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений.

XI. Урегулирование споров

- 28. Компетентный орган должен обеспечить наличие механизмов урегулирования споров между надомником и работодателем или любым посредником, которого использует работодатель.

XII. Программы, касающиеся надомного труда

29.

- (a) Каждое государство-член должно в сотрудничестве с организациями работодателей и работников оказывать содействие и поддержку программам, которые:
 - (i) информируют надомников об их правах и той помощи, которой они могут пользоваться;
 - (ii) привлекают внимание организаций работодателей и работников, неправительственных организаций и общественности в целом к связанным с надомным трудом проблемам;
 - (iii) облегчают объединение надомников в организации по их собственному выбору, включая кооперативы;
 - (iv) обеспечивают получение надомниками профессиональной подготовки с целью повышения их квалификации (включая нетрадиционные специальности, навыки управления и ведения переговоров), производительности труда, расширения возможностей трудоустройства и способности заниматься приносящей доход деятельностью;
 - (v) обеспечивают такую профессиональную подготовку, которая проводится, по возможности, в непосредственной близости от места проживания работников и не требует выполнения ненужных формальных условий;
 - (vi) повышают уровень безопасности надомников и уровень охраны их здоровья, облегчая для них доступ к оборудованию, инструментам, сырью и другим необходимым материалам, которые безопасны и имеют хорошее качество;
 - (vii) облегчают создание центров и сетей организаций для надомников с целью предоставления им информации и услуг и уменьшения их изоляции;
 - (viii) облегчают доступ к кредитам, улучшение жилищных условий и пользование детскими учреждениями; и
 - (ix) способствуют признанию надомного труда как ценного трудового опыта.
- (b) Следует обеспечить доступ к этим программам надомникам в сельских районах.
- (c) Следует принять конкретные программы, нацеленные на искоренение детского труда в надомном труде.

XIII. Доступ к информации

30. По мере практической осуществимости информация, касающаяся прав и защиты надомников и обязательств работодателей в отношении надомников, а также программ, указанных в пункте 29, должна предоставляться на языках, которыми владеют надомники.

#RATIFY
C177

 **HomeNet**
INTERNATIONAL

www.homenetinternational.org

 /HomeNetInt  /HomeNetInt