

Надомна праця

Від невидимості до гідної праці

Звіт МОП, 2021 р. – повна версія англійською мовою
Стислий виклад українською мовою

Перекладено українською мовою за підтримки Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»



Надомна праця – це форма виробництва, яка пережила кілька промислових і технічних революцій

2



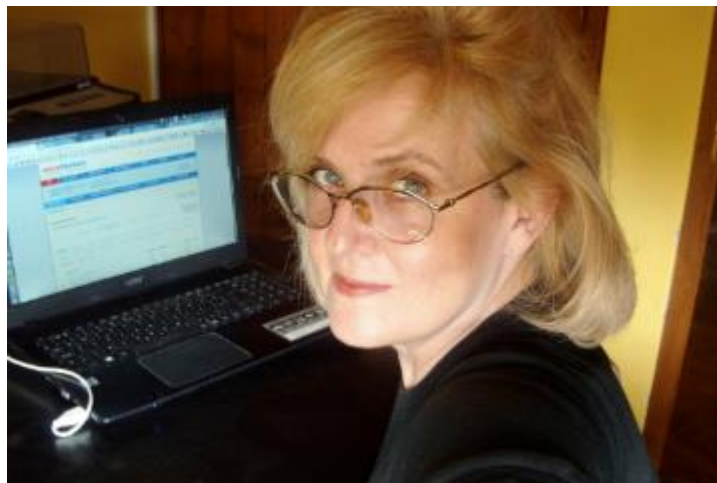
Надомники за визначенням Конвенції № 177

3

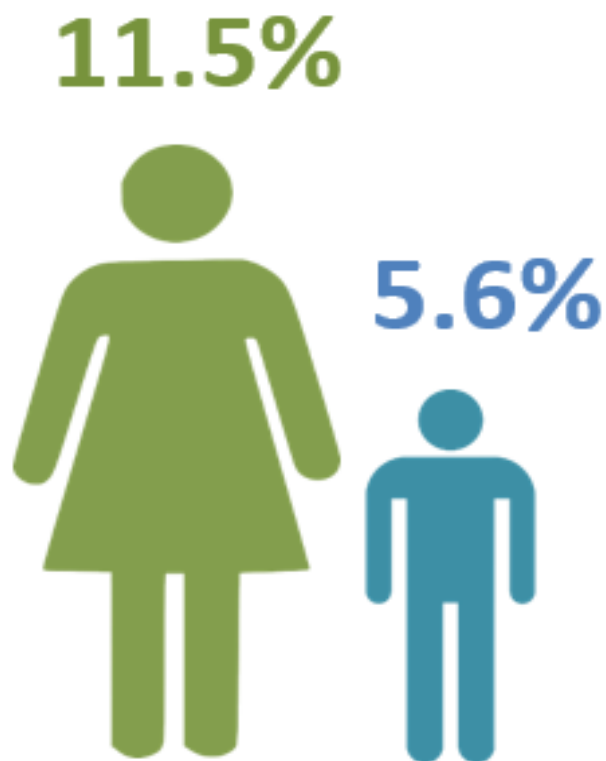


* Означає договірну класифікацію

Три види надомників



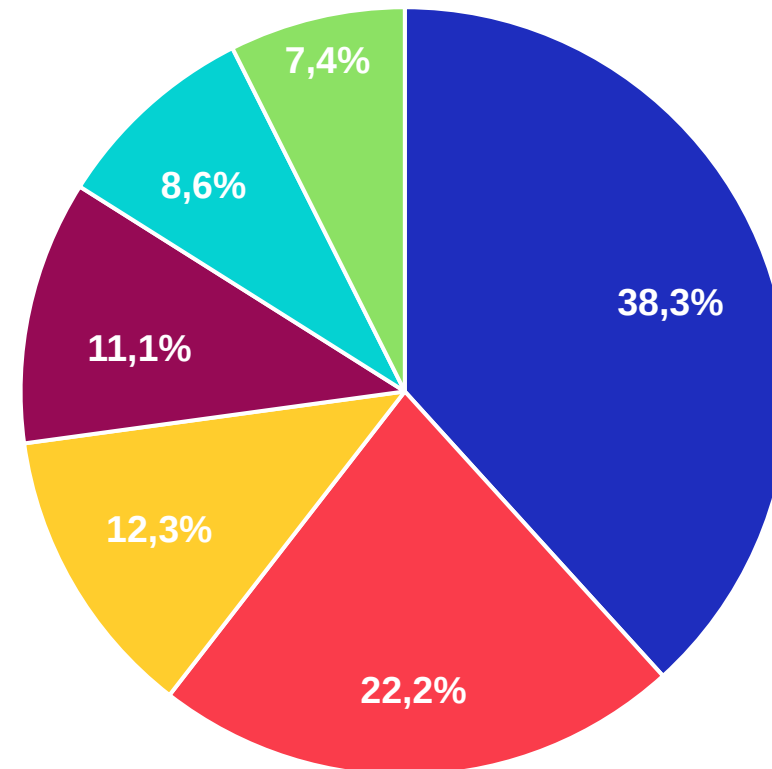
Надомна праця: ґендерно-диференційована форма виробництва



Чому підприємства залучають надомників

«Люди називають мою фабрику великою не тому, що в мене більше двадцяти працівників, а тому, що мені вдається щомісяця виготовляти двадцять тисяч коробочок для ювелірних прикрас, використовуючи працю інших».

– Власник фабрики, Тайвань (Китай)



- Ефективність процесів
- Високий попит і забезпечення цільових результатів
- Обмежена виробнича площа
- Заробітна плата надомників відносно нижча
- Соціальні причини
- Відсутність формальних зобов'язань

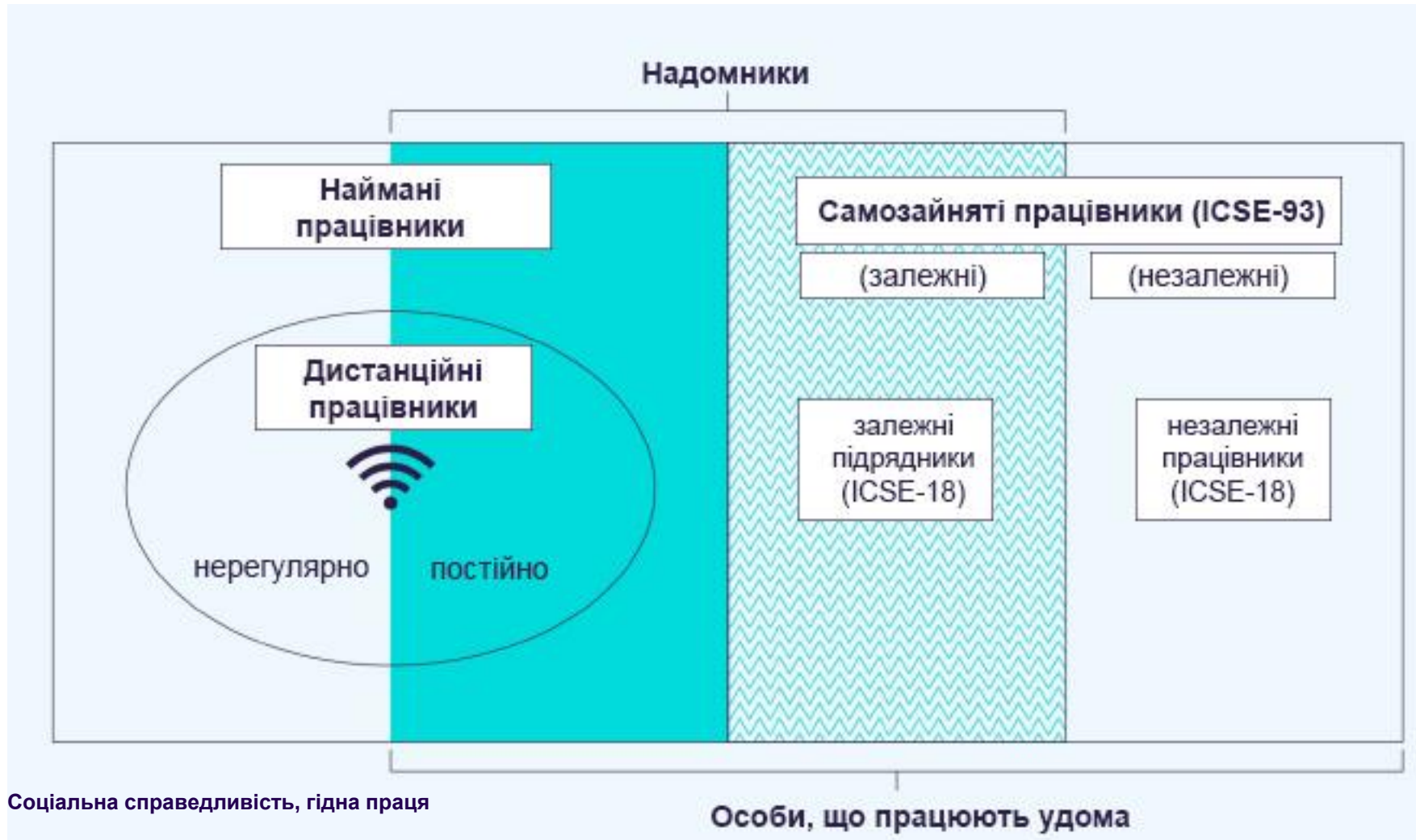
Особи, що працюють удома, у всьому світі



Що показують глобальні оцінки?

Добре для тих, хто працює вдома, але лише частково для надомників

8

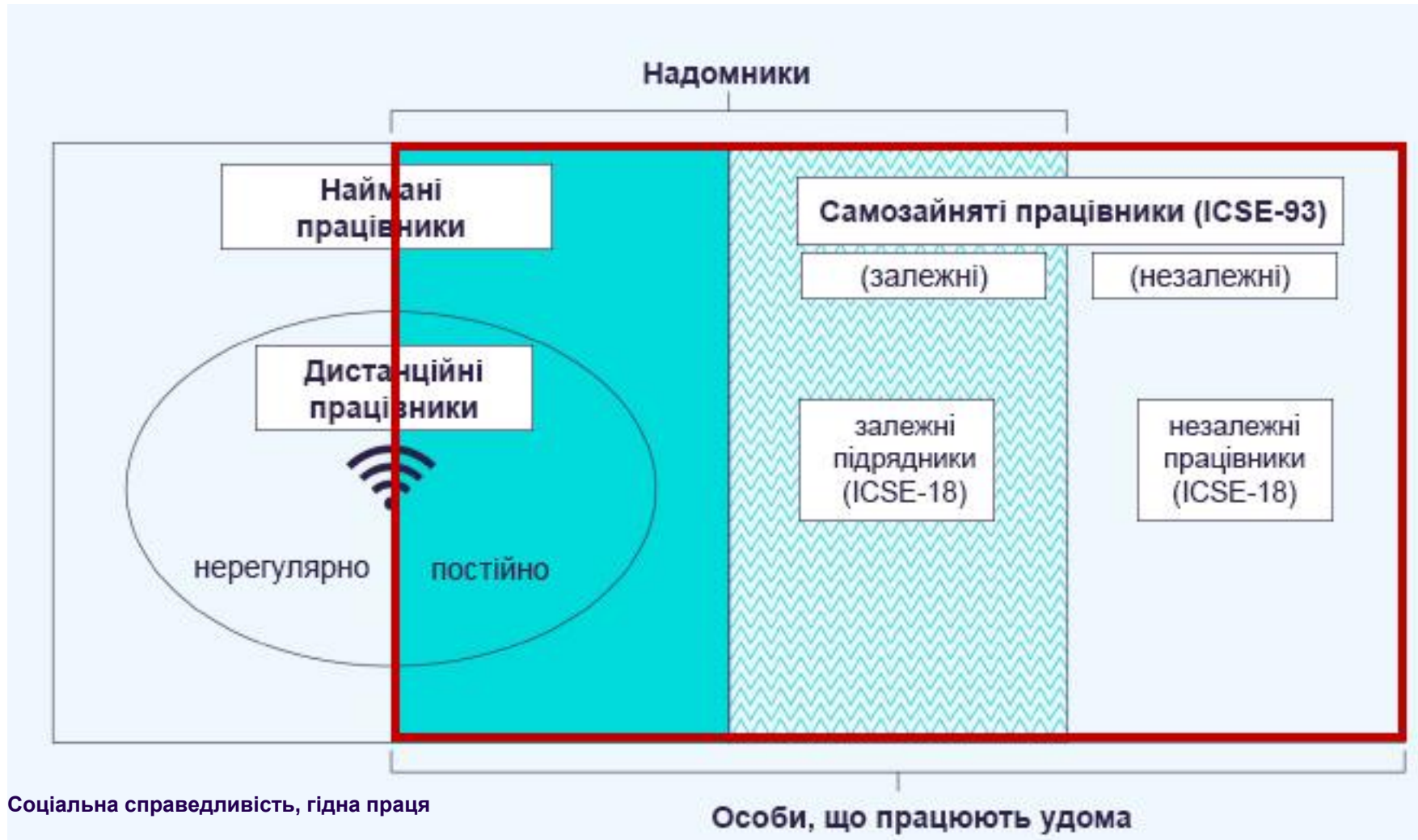


Особи, що працюють удома — усі працівники, звичайним робочим місцем яких є власний дім або споруда, прибудована до нього.

Що показують глобальні оцінки?

Добре для тих, хто працює вдома, але лише частково для надомників

9

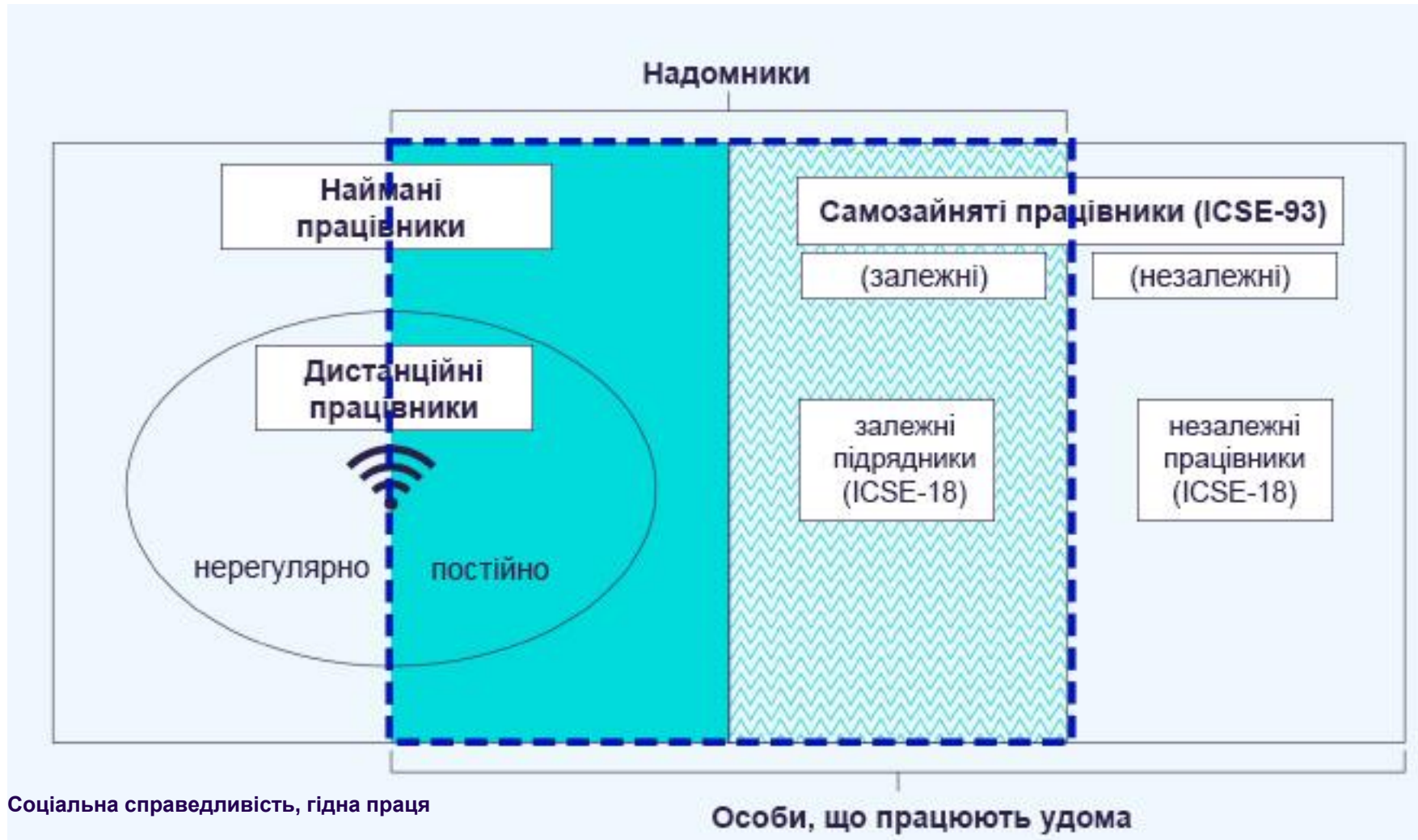


Особи, що працюють удома — усі працівники, звичайним робочим місцем яких є власний дім або споруда, прибудована до нього.

Що показують глобальні оцінки?

Добре для тих, хто працює вдома, але лише частково для надомників

10



Особи, що працюють удома — усі працівники, звичайним робочим місцем яких є власний дім або споруда, прибудована до нього.

Лише один сегмент надомників

Особи, що працюють удома, які заявляють про себе як про найманих працівників

Що показують глобальні оцінки?

Добре для тих, хто працює вдома, але лише частково для надомників



Особи, що працюють удома — усі працівники, звичайним робочим місцем яких є власний дім або споруда, прибудована до нього.

Лише один сегмент надомників

Особи, що працюють удома, які заявляють про себе як про найманих працівників

Відсоткова частка осіб, які працювали вдома, 2019

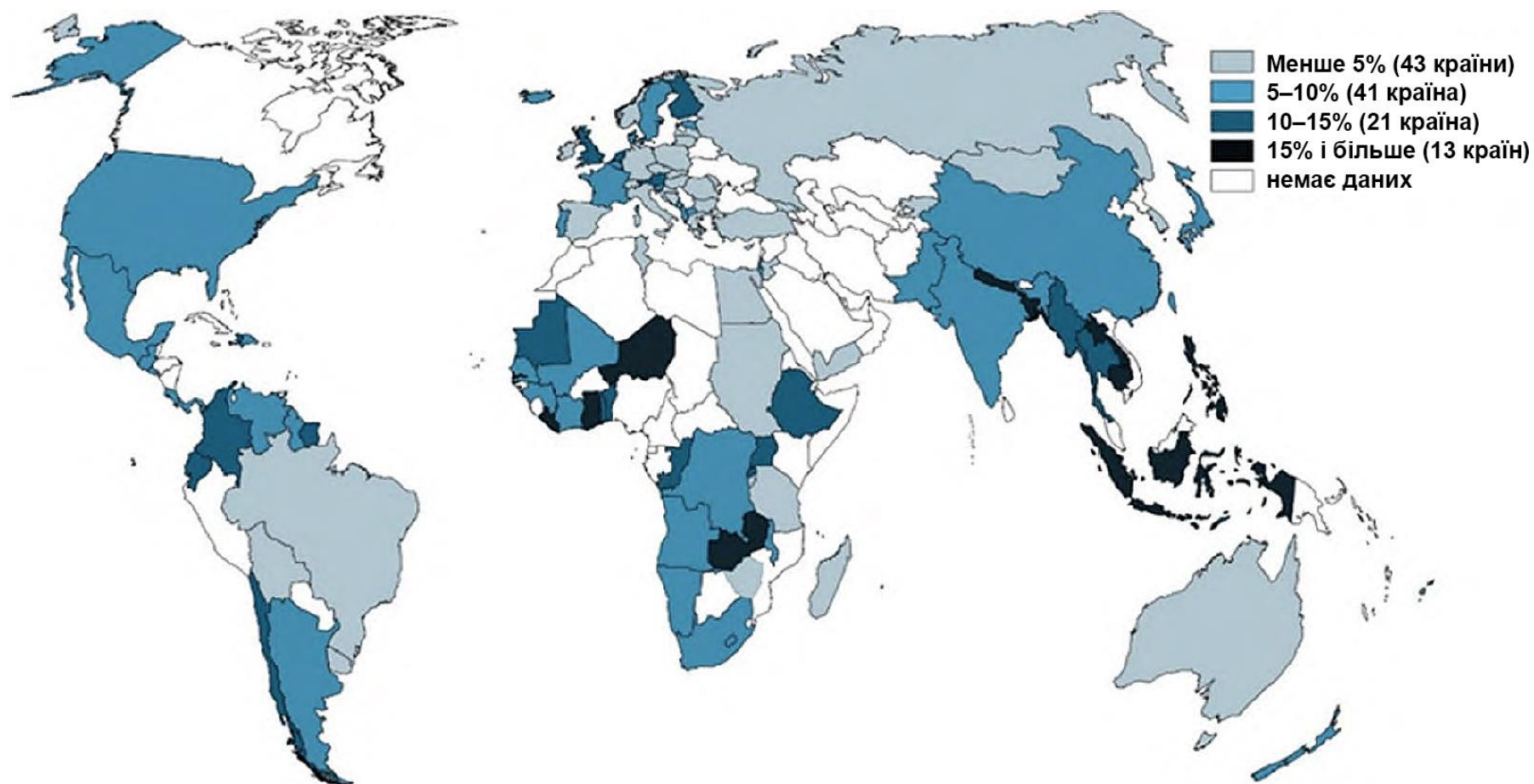
260 млн працівників
працювали вдома у всьому
світі у 2019 р.

7,9% глобальної зайнятості

Відсоткова частка осіб, які працювали вдома, 2019 рік

13

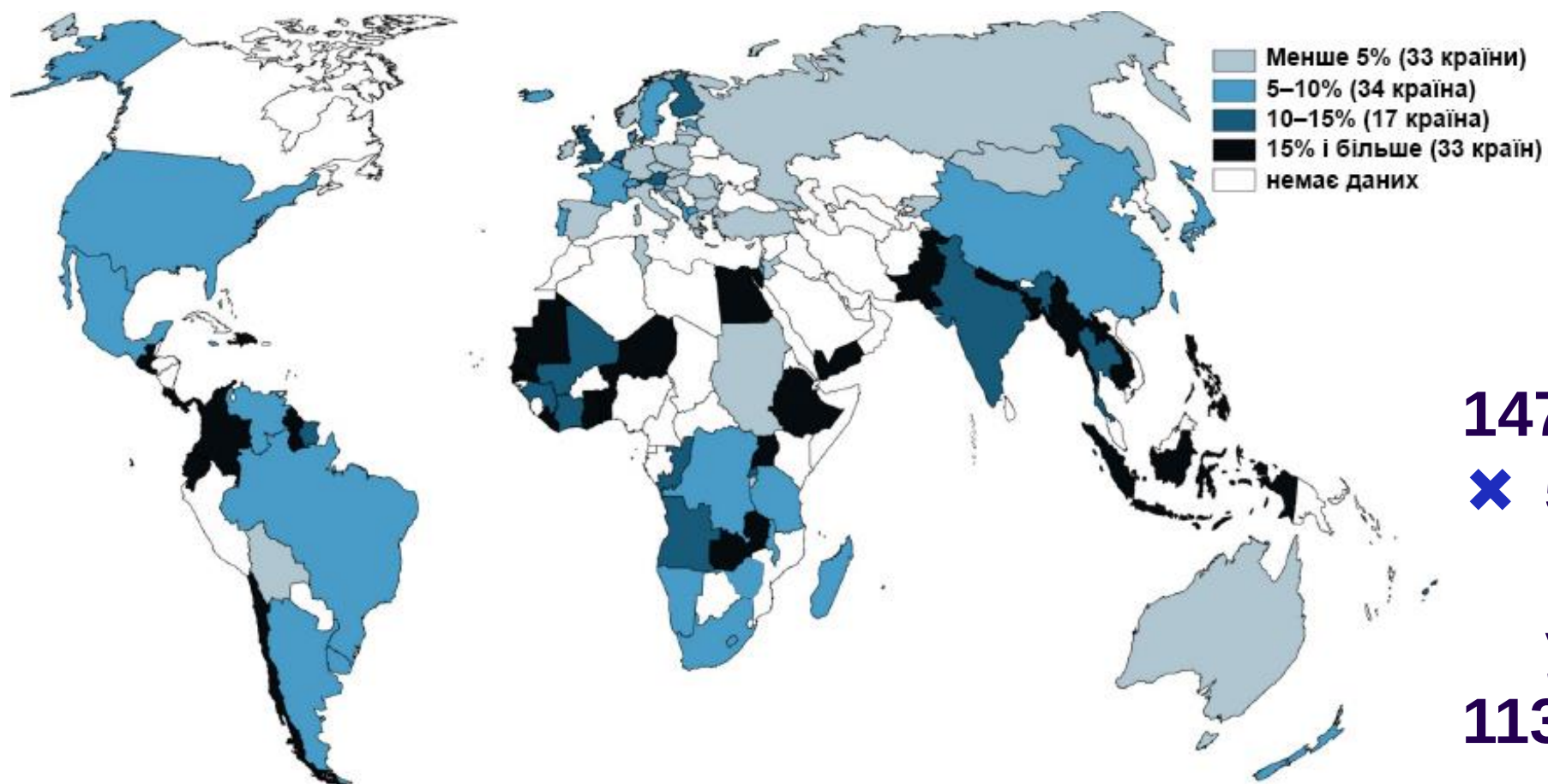
ВСЬОГО



Відсоткова частка осіб, які працювали вдома, 2019 рік

14

ЖІНКИ



147 млн жінок
× **56%** усіх осіб,
що працюють
удома
113 млн чоловіків

Одна з 5 осіб, що працює вдома, називає себе найманим працівником, а більшість складають самозайняті особи

15



✖ **59%** усіх осіб, що працюють удома, є самозайнятими працівниками (за самовизначенням)

✖ **19%** є найманими працівниками недооцінені **«надомники»** у глобальному масштабі становлять близько **50 мільйонів**

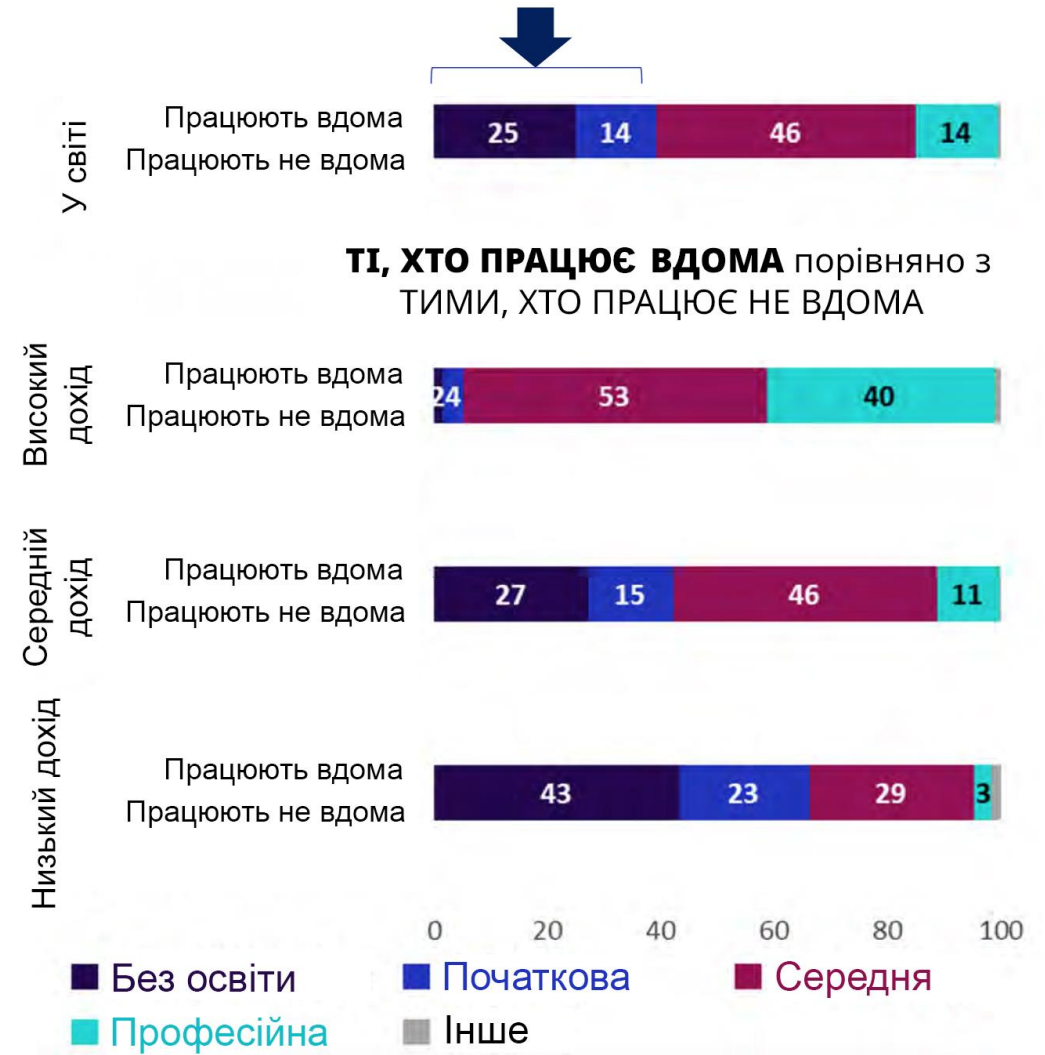
- ✖ Наймані працівники — **12–13%** осіб, що працюють удома, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу
- ✖ **54%** — у країнах із високим рівнем доходу

Особи, що працюють удома, дещо менш освічені, ніж інші працівники, але не у країнах із високим рівнем доходу

16

39% осіб, що працюють удома, взагалі не мають освіти або мають тільки початкову освіту... порівняно з 28% серед інших працівників

- ✗ Особи, що працюють удома, мають нижчий рівень освіти, ніж інші працівники, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, але не у країнах із високим рівнем доходу

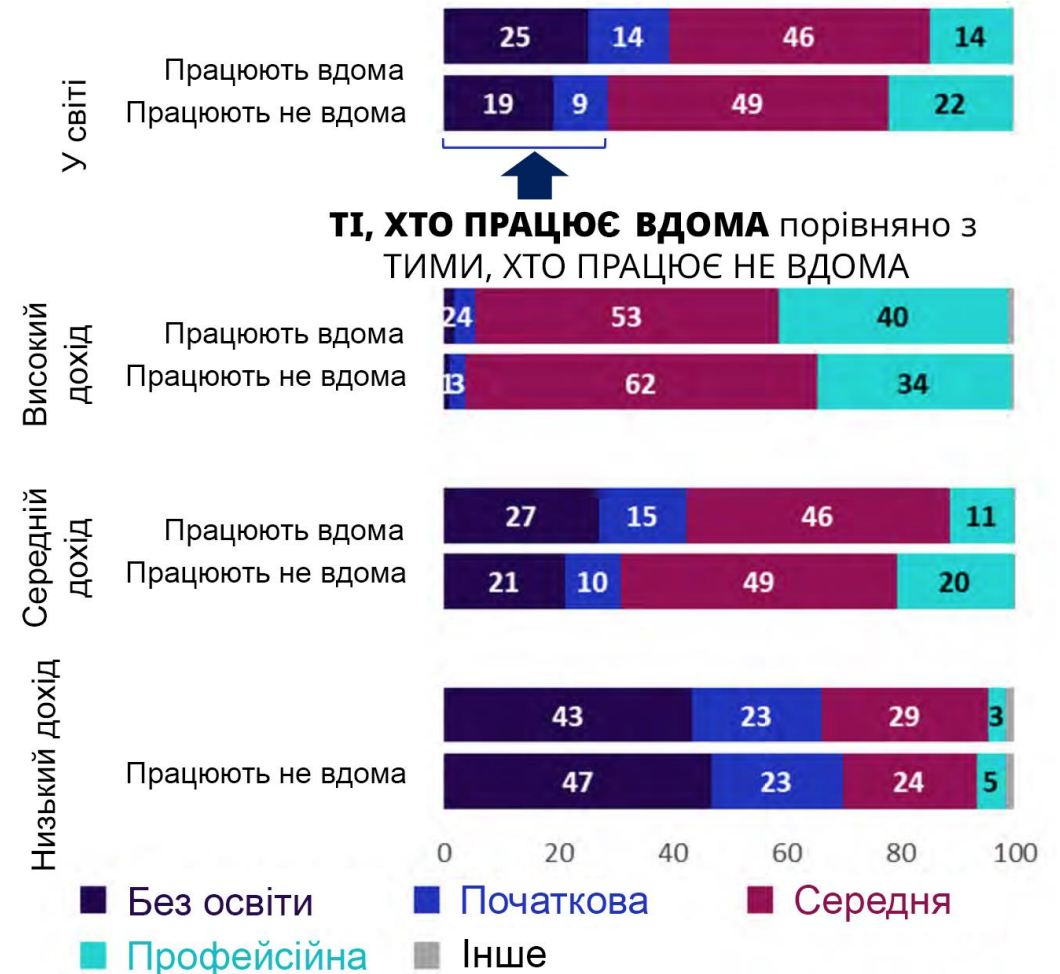


Особи, що працюють удома, дещо менш освічені, ніж інші працівники, але не у країнах із високим рівнем доходу

17

39% осіб, що працюють удома, взагалі не мають освіти або мають тільки початкову освіту... порівняно з **28%** серед інших працівників

- ✗ Особи, що працюють удома, мають нижчий рівень освіти, ніж інші працівники, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, але не у країнах із високим рівнем доходу

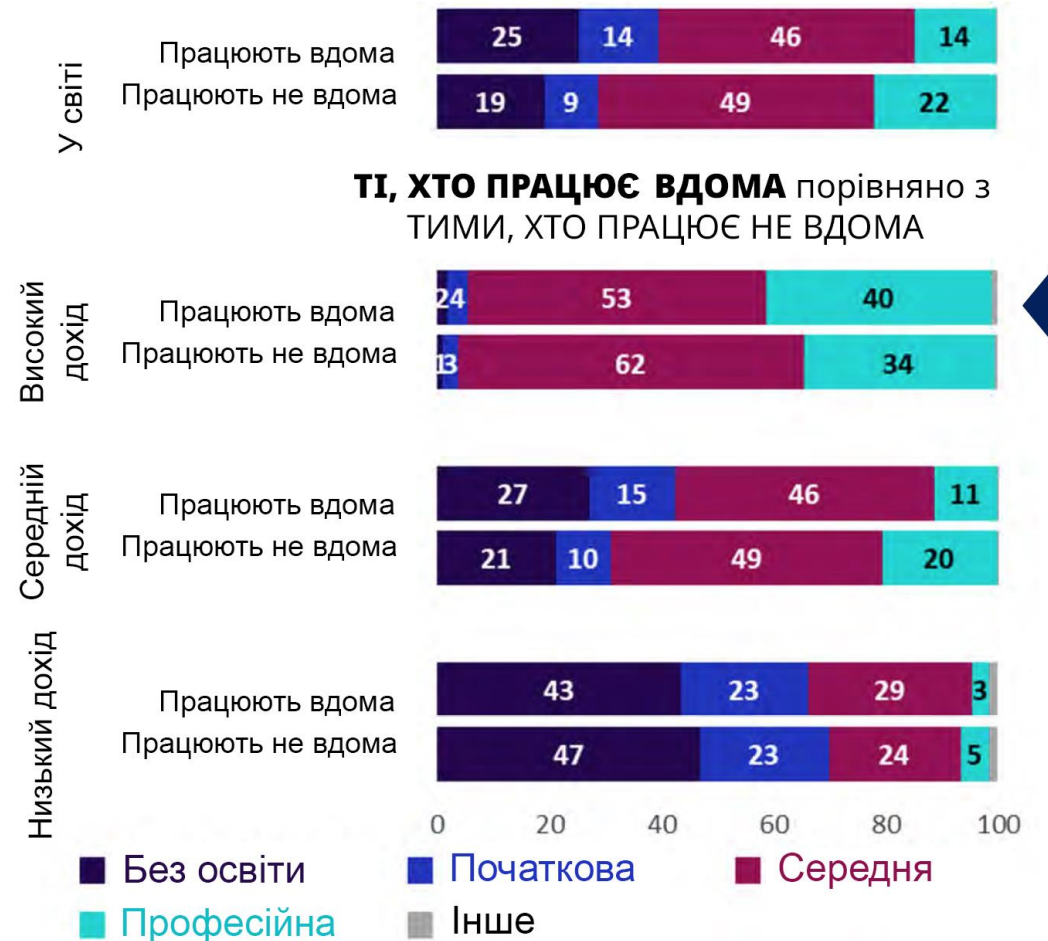


Особи, що працюють удома, дещо менш освічені, ніж інші працівники, але не у країнах із високим рівнем доходу

18

39% осіб, що працюють удома, взагалі не мають освіти або мають тільки початкову освіту... порівняно з 28% серед інших працівників

- ✗ Особи, що працюють удома, мають нижчий рівень освіти, ніж інші працівники, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, але не у країнах із високим рівнем доходу



Особи, що працюють удома, дещо менш освічені, ніж інші працівники, але не у країнах із високим рівнем доходу

19

39% осіб, що працюють удома, взагалі не мають освіти або мають тільки початкову освіту... порівняно з 28% серед інших працівників

- ✗ Особи, що працюють удома, мають нижчий рівень освіти, ніж інші працівники, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, але не у країнах із високим рівнем доходу
- ✗ Така сама тенденція спостерігається серед **надомників** порівняно з іншими найманими працівниками, але...

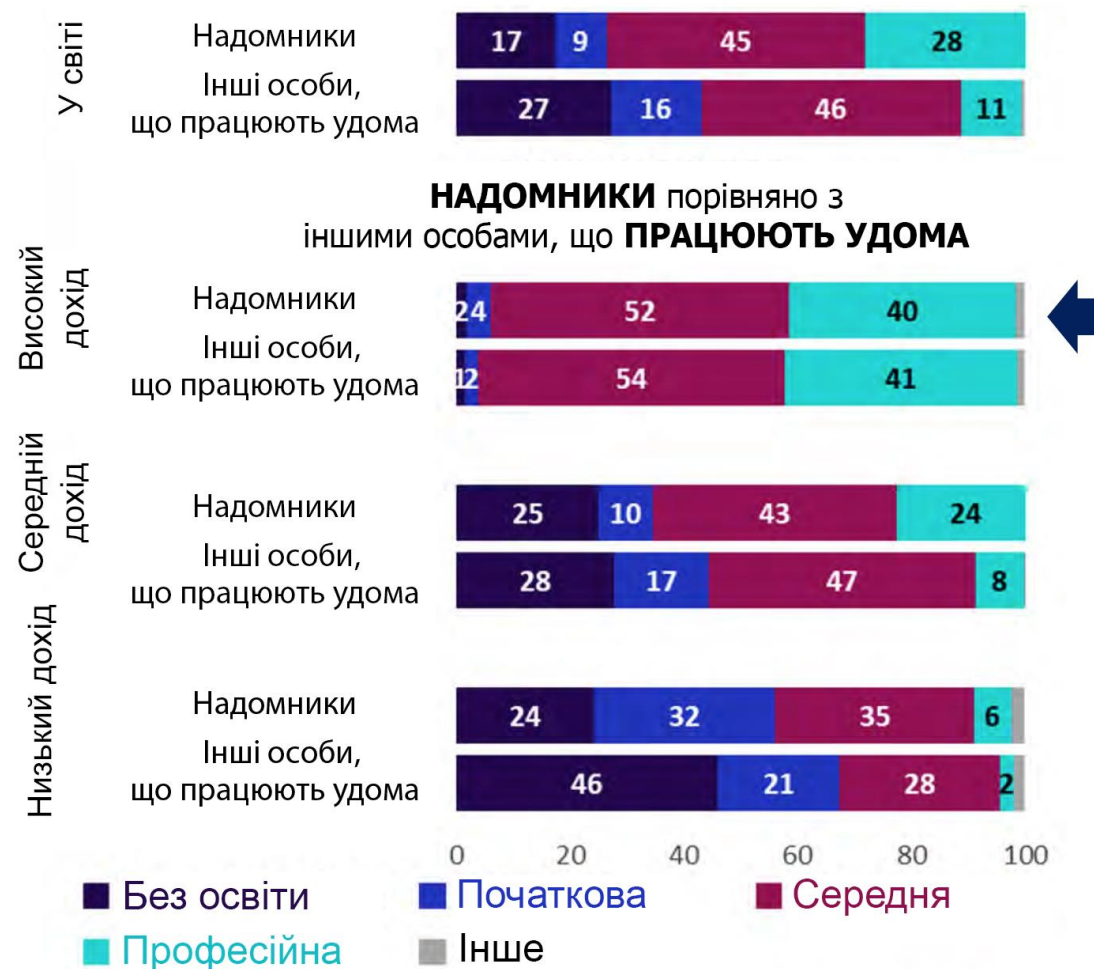


Особи, що працюють удома, дещо менш освічені, ніж інші працівники, але не у країнах із високим рівнем доходу

20

39% осіб, що працюють удома, взагалі не мають освіти або мають тільки початкову освіту... порівняно з **28%** серед інших працівників

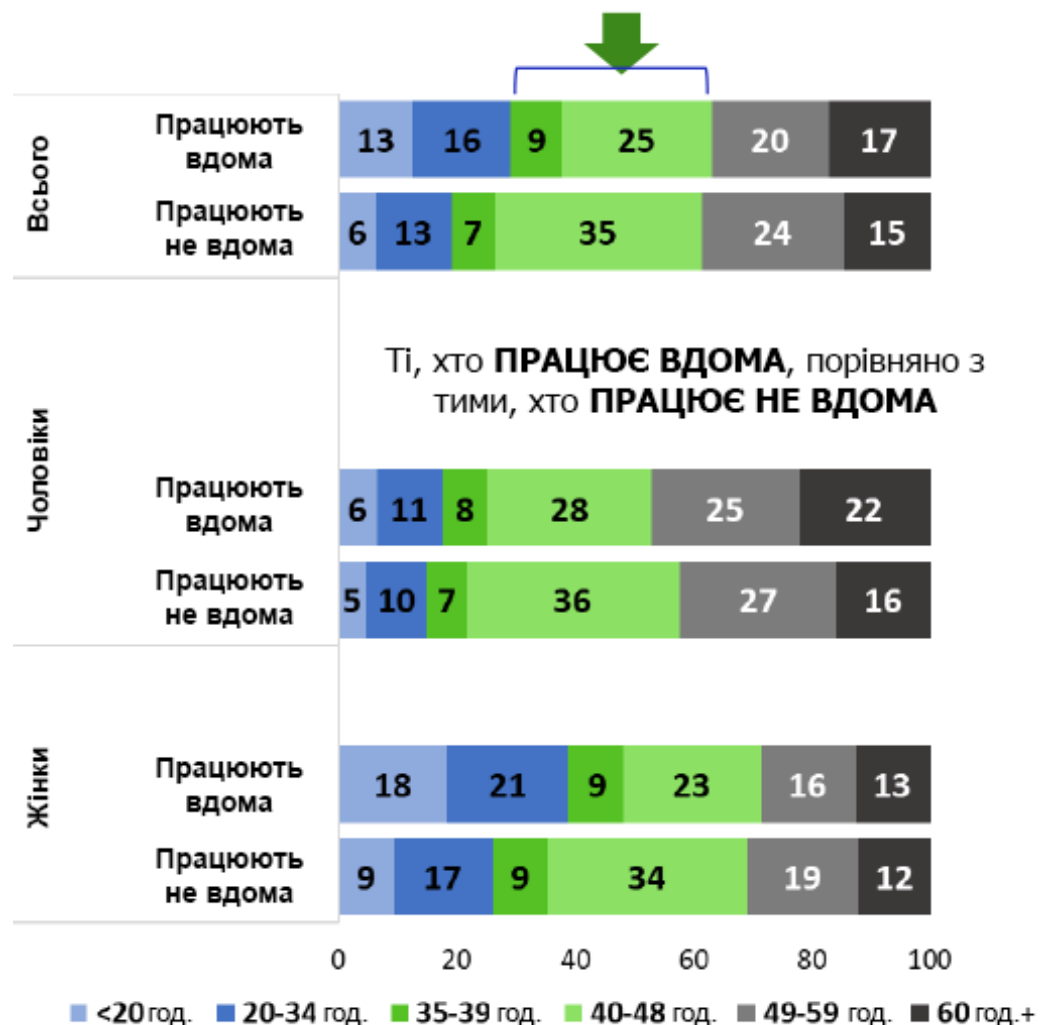
- ✗ Особи, що працюють удома, мають нижчий рівень освіти, ніж інші працівники, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, **але не у країнах із високим рівнем доходу**
- ✗ Така сама тенденція спостерігається серед **надомників** порівняно з іншими найманими працівниками, але...
- ✗ ... надомники відносно більше освічені, ніж інші особи, що працюють удома



«Нормальна тривалість робочого часу» не є нормою для більшості осіб, що працюють удома

21

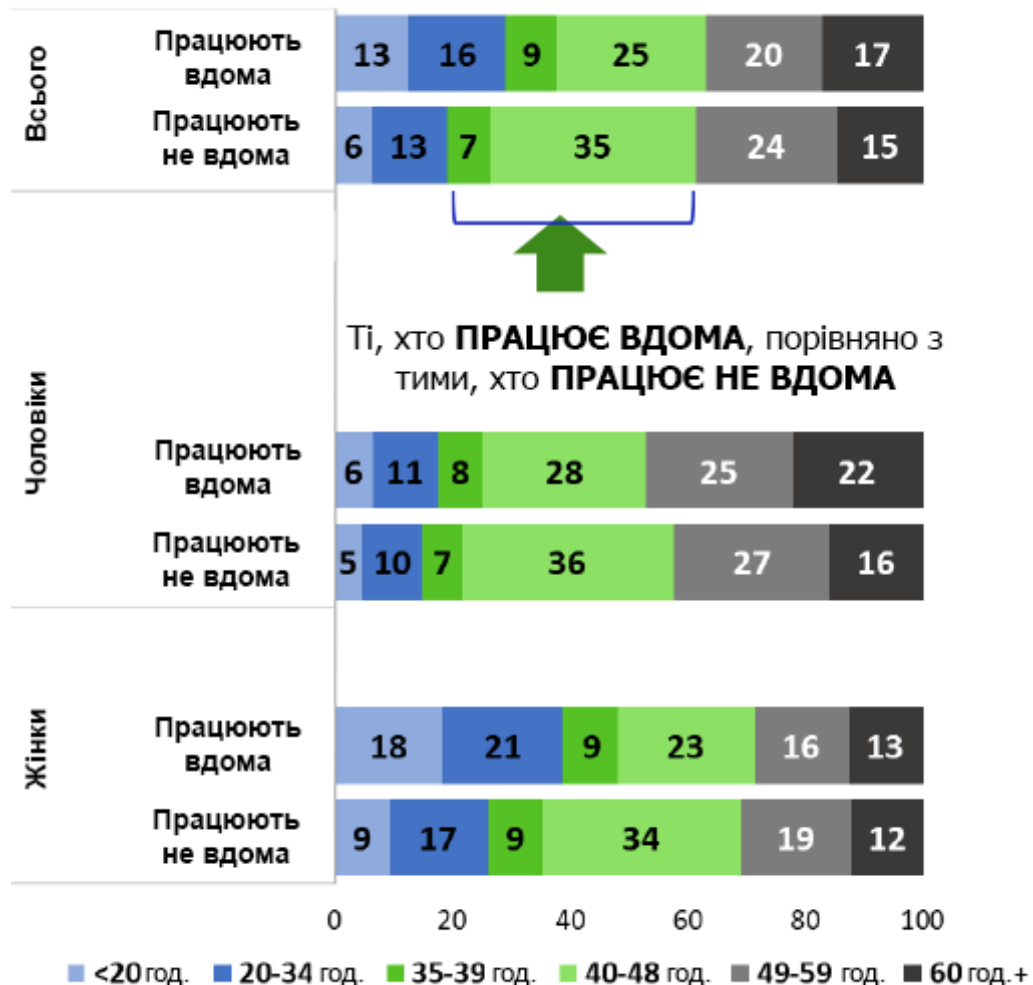
Розподіл **надомників** за кількістю годин, відпрацьованих за тиждень, і за статтю (%), 2019



- ✗ Третина осіб, що працює удома, працює не більше нормального робочого часу (35–48 годин на тиждень) порівняно з 42% інших працівників

«Нормальна тривалість робочого часу» не є нормою для більшості осіб, що працюють удома

Розподіл **надомників** за кількістю годин, відпрацьованих за тиждень, і за статтю (%), 2019



✗ Третина осіб, що працює удома, працює не більше нормального робочого часу (35–48 годин на тиждень) порівняно з 42% інших працівників

«Нормальна тривалість робочого часу» не є нормою для більшості осіб, що працюють удома

23

Розподіл **надомників** за кількістю годин, відпрацьованих за тиждень, і за статтю (%), 2019



- ✗ Третина осіб, що працює удома, працює не більше нормального робочого часу (35–48 годин на тиждень) порівняно з 42% інших працівників
- ✗ Особи, що працюють удома, частіше працюють **дуже короткий або короткий час (26%)** порівняно з іншими працівниками (**19%**), особливо жінки (**39%**)

«Нормальна тривалість робочого часу» не є нормою для більшості осіб, що працюють удома

24

Розподіл **надомників** за кількістю годин, відпрацьованих за тиждень, і за статтю (%), 2019

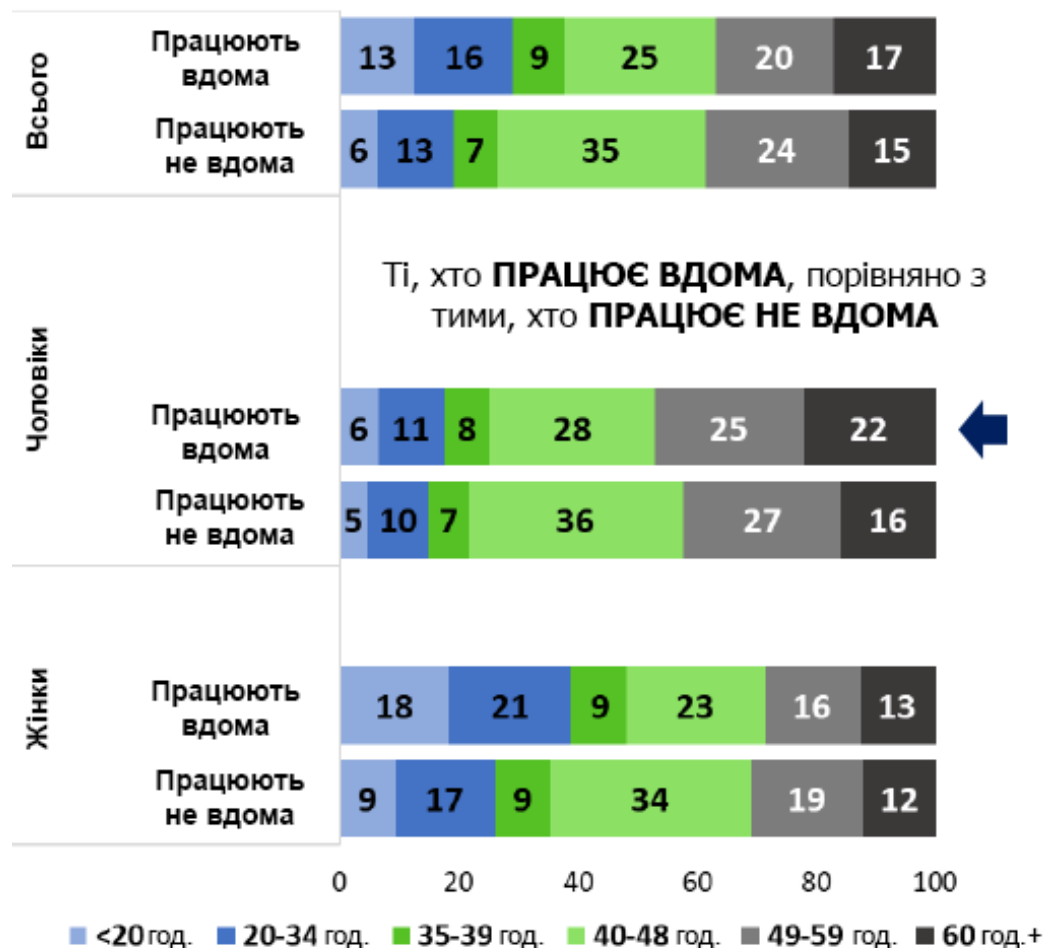


- ✗ Третина осіб, що працює удома, працює не більше нормального робочого часу (35–48 годин на тиждень) порівняно з 42% інших працівників
- ✗ Особи, що працюють удома, частіше працюють **дуже короткий або короткий час (26%)** порівняно з іншими працівниками (**19%**), особливо жінки (**39%**)

«Нормальна тривалість робочого часу» не є нормою для більшості осіб, що працюють удома

25

Розподіл **надомників** за кількістю годин, відпрацьованих за тиждень, і за статтю (%), 2019

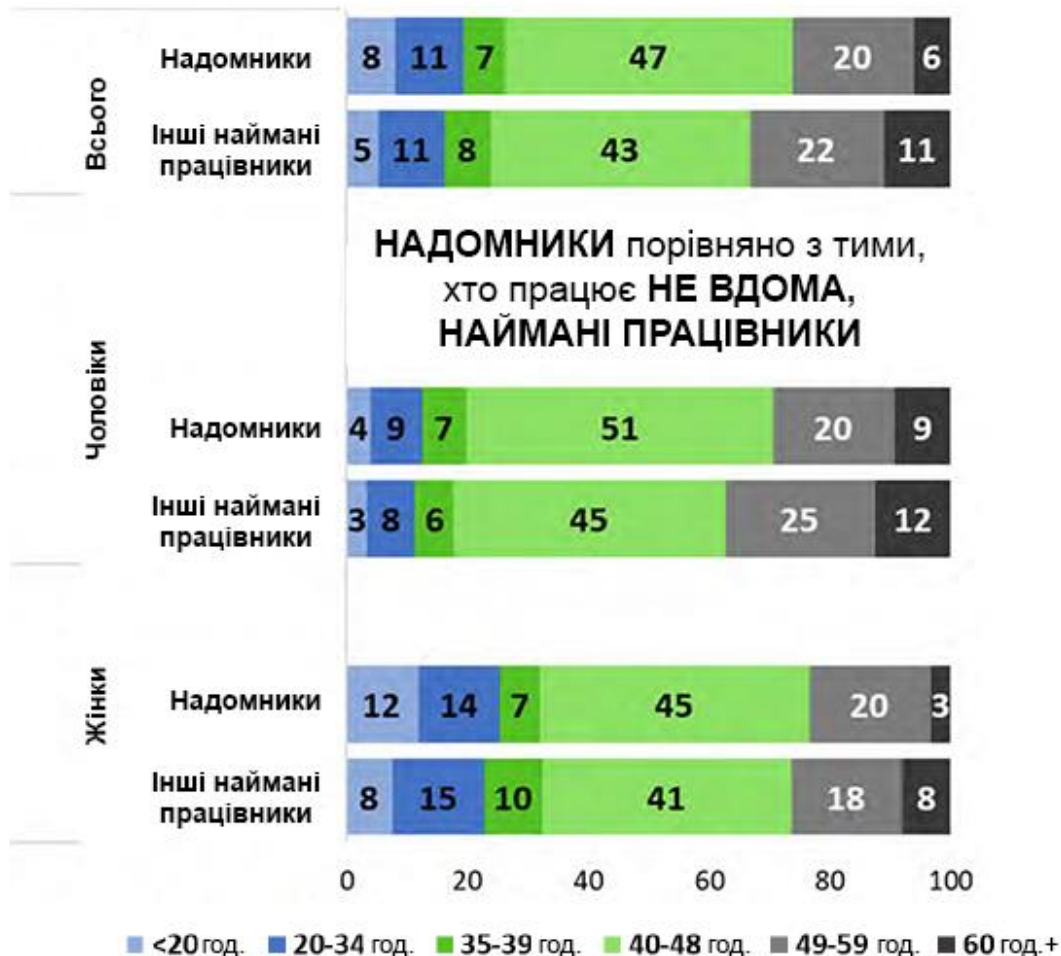


- ✗ Третина осіб, що працює удома, працює не більше нормального робочого часу (35–48 годин на тиждень) порівняно з 42% інших працівників
- ✗ Особи, що працюють удома, частіше працюють **дуже короткий або короткий час (26%)** порівняно з іншими працівниками (**19%**), особливо **жінки (39%)**
- ✗ Навпаки, **чоловіки**, які зазвичай працюють удома, частіше працюють дуже довго порівняно з іншими працівниками, особливо у країнах із середнім рівнем доходу

«Нормальна тривалість робочого часу» не є нормою для більшості осіб, що працюють удома

26

Розподіл **надомників** за кількістю годин, відпрацьованих за тиждень, і за статтю (%), 2019



- ✗ Третина осіб, що працює удома, працює не більше нормального робочого часу (35–48 годин на тиждень) порівняно з 42% інших працівників
- ✗ Особи, що працюють удома, частіше працюють **дуже короткий або короткий час (26%)** порівняно з іншими працівниками (**19%**), особливо **жінки (39%)**
- ✗ Навпаки, **чоловіки**, які зазвичай працюють удома, частіше працюють дуже довго порівняно з іншими працівниками, особливо у країнах із середнім рівнем доходу
- ✗ Протягом «нормального робочого часу» працювало більше надомників, ніж інших осіб, що працюють удома... це не дуже відрізняється від інших найманих працівників із установленою тривалістю робочого часу

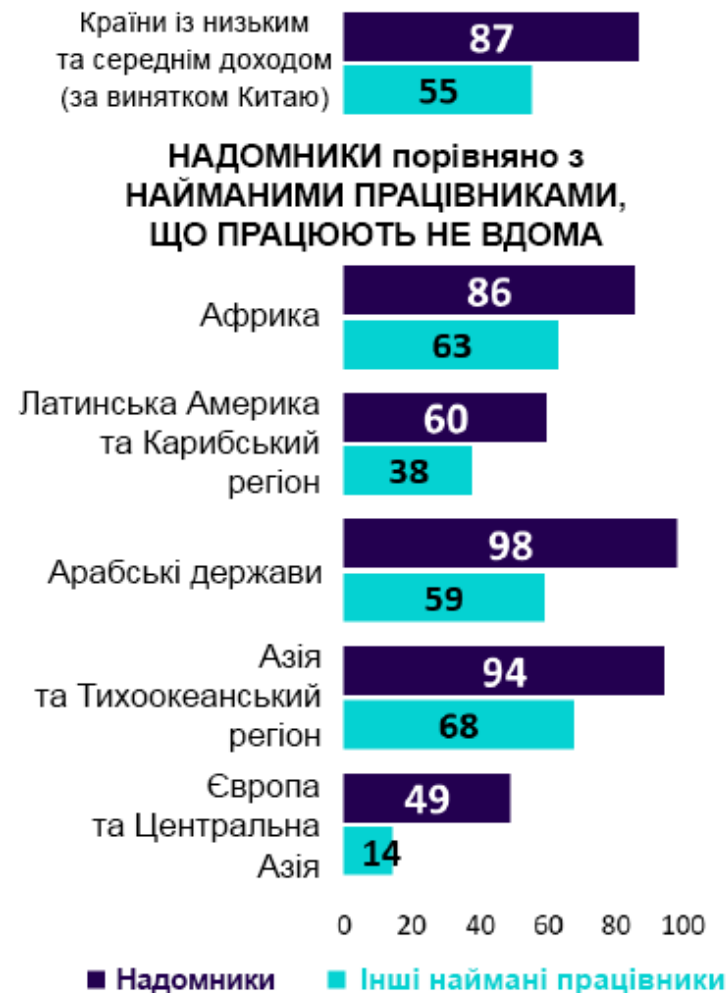
90% осіб, що працюють удома, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу зайняті неформально

27



У країнах із низьким і середнім рівнем доходу (крім Китаю):

- ✘ 90% осіб, що працюють удома, зайняті неформально
- ✘ 87% надомників



90% осіб, що працюють удома, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу зайняті неформально

28



У країнах із низьким і середнім рівнем доходу (крім Китаю):

- ✗ 90% осіб, що працюють удома, зайняті неформально
- ✗ 87% надомників



90% осіб, що працюють удома, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу зайняті неформально

29



У країнах із низьким і середнім рівнем доходу (крім Китаю):

- ✗ 90% осіб, що працюють удома, зайняті неформально
- ✗ 87% надомників



90% осіб, що працюють удома, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу зайняті неформально

30

Країни із низьким та середнім доходом (за винятком Китаю)



ТІ, ХТО ПРАЦЮЄ ВДОМА, порівняно з тими, ХТО ПРАЦЮЄ НЕ ВДОМА,



■ Ті, хто працюють вдома ■ Ті, хто працюють не вдома

Соціальна справедливість, гідна праця

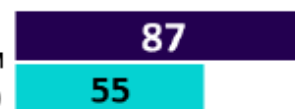
У країнах із низьким і середнім рівнем доходу (крім Китаю):

✗ 90% осіб, що працюють удома, зайняті неформально

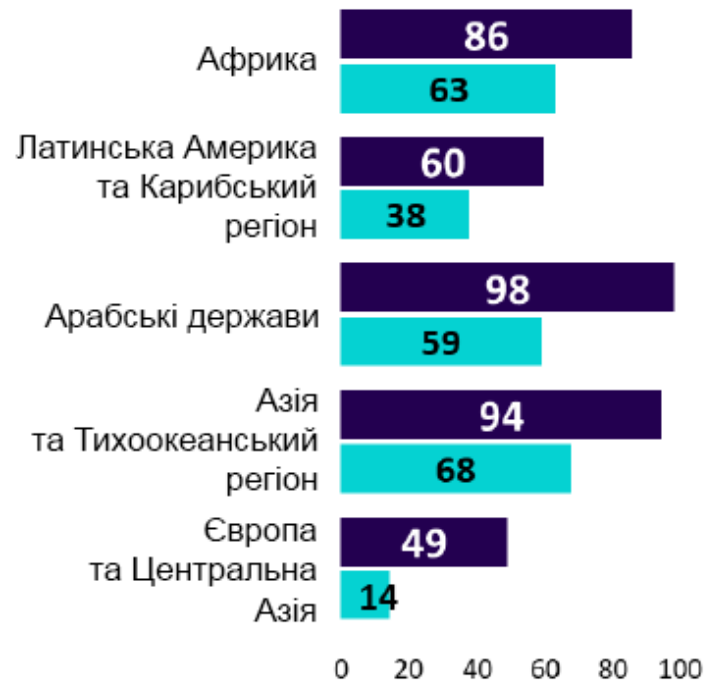
✗ 87% надомників

Більш високий рівень неформальності в усіх регіонах серед працівників (і найманих працівників), що працюють удома, порівняно з тими, хто працює не вдома

Країни із низьким та середнім доходом (за винятком Китаю)



НАДОМНИКИ порівняно з НАЙМАНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ НЕ ВДОМА



■ Надомники ■ Інші наймані працівники

90% осіб, що працюють удома, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу зайняті неформально

31

Країни із низьким та середнім доходом (за винятком Китаю)

Стать	Відсоток
Чоловіки	88
Жінки	92

ТІ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ УДОМА



У країнах із низьким і середнім рівнем доходу (крім Китаю):

✗ 90% осіб, що працюють удома, зайняті неформально

✗ 87% надомників

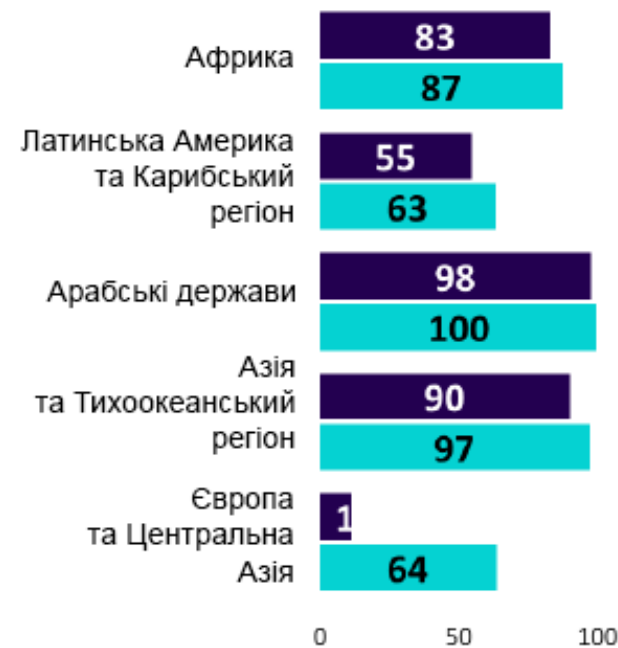
Більш високий рівень неформальності в усіх регіонах серед працівників (і найманих працівників), що працюють удома, порівняно з тими, хто працює не вдома

Як серед осіб, що працюють удома, так і серед надомників **жінки більшою мірою працюють неформально, ніж чоловіки** – як у країнах із низьким і середнім рівнем доходу в цілому, так і у регіонах

Країни із низьким та середнім доходом (за винятком Китаю)

Стать	Відсоток
Чоловіки	83
Жінки	90

НАДОМНИКИ





International
Labour
Organization

Наслідки для працівників



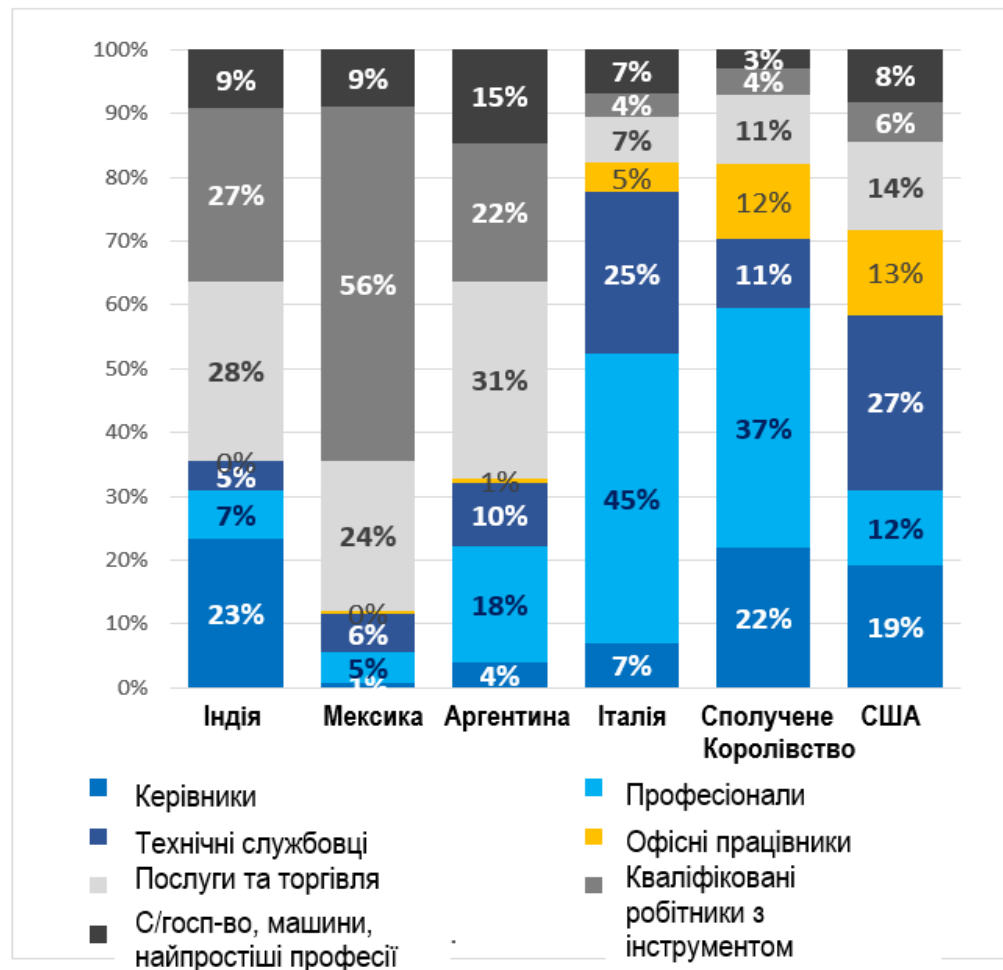
Як у Міжнародній класифікації статусу зайнятості (ICSE-93) неповністю враховані надомники



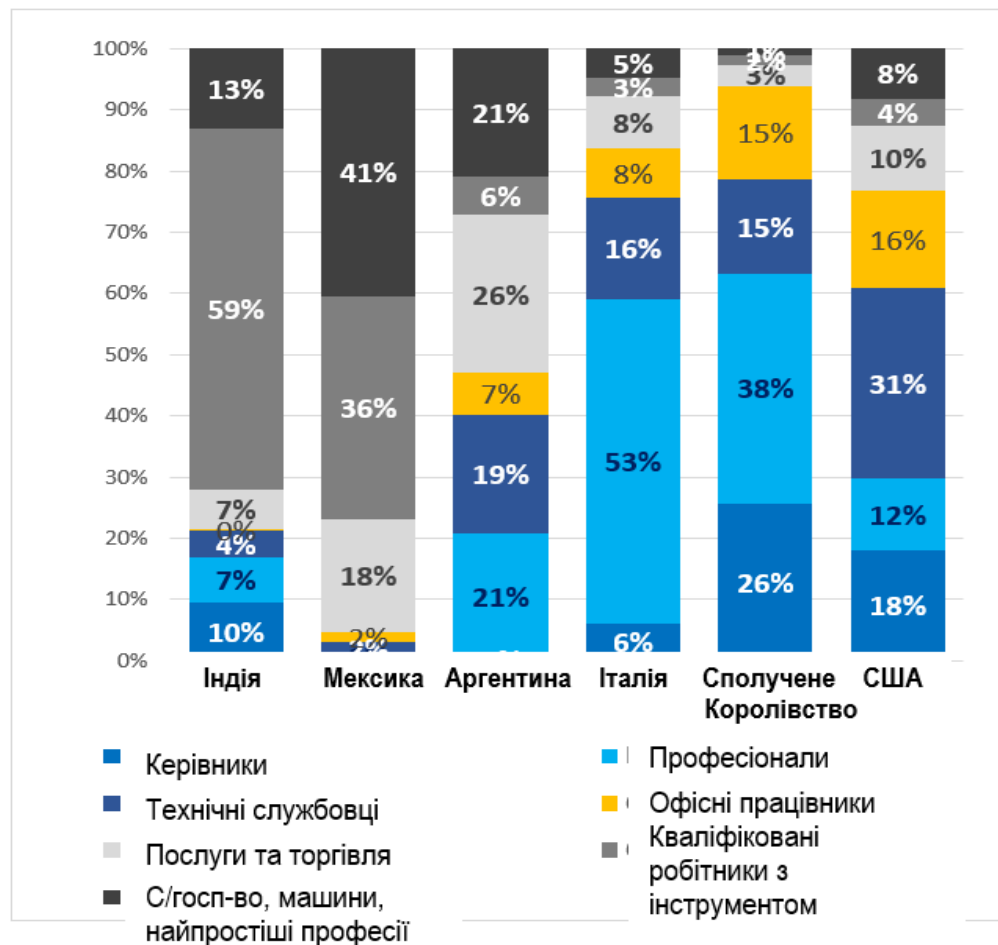
Професійна структура працівників, що працюють удома, та надомників

34

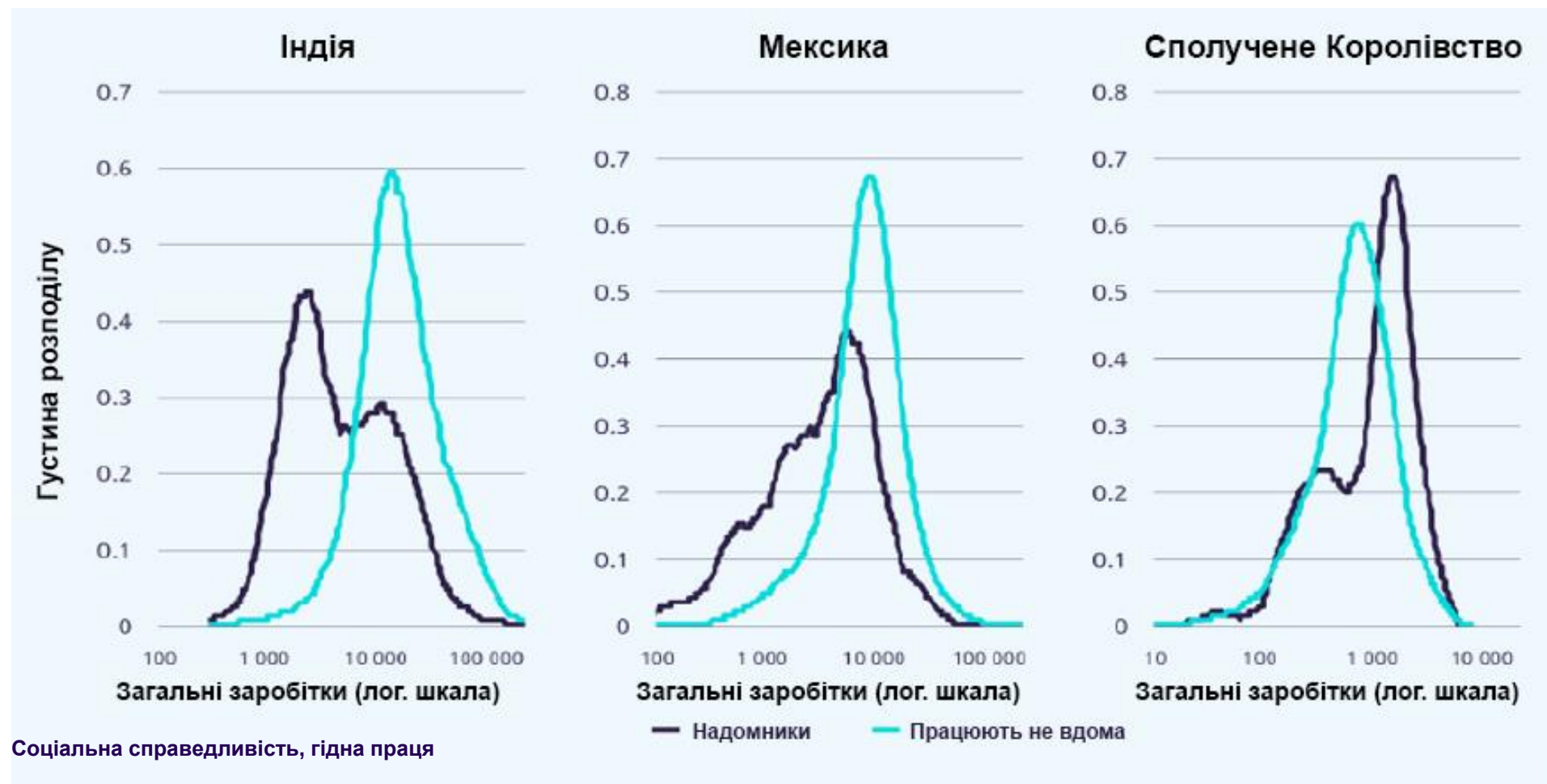
Особи, що працюють удома



Надомники



Густина розподілу заробітків у Індії, Мексиці та Сполученому Королівстві (загальні заробітки)



Розмір програту надомників

Надомники та їхні заробітки

	ЗП у % від ЗП осіб, що працюють удома (ОПУ)	
	ОПУ	Надомники
Індія	73%	41%
ПАР	71%	64%
Мексика	63%	54%
Аргентина	74%	101%
Італія		125%
Велика Британія		137%
США	121%	140%

Урахований програт надомників

	Сукупні заробітки	
	ОПУ	Надомники
Індія	79%	50%
ПАР	59%	75%
Мексика	60%	51%
Аргентина	57%	48%
Італія		109%
Велика Британія		87%
США	78%	

Заробітки надомників: практичні приклади

Середня зарплата надомників за дослідженням					Середня зарплата по країні			
Дослідження	Галузь	Розмір вибірки	ЗП надомників	Рік даних про ЗП	Валюта	Величина	Джерело	Надомники: відношення до середньої ЗП
Aleksynska et al. (2018)	Працівники цифрових платформ	1000	1878	2017	Гривня	7746	Державна служба статистики України	24%
Zhou (2017)	Працівники швейної галузі	259	8208 (5057 без вишивання)	2016	Рупія	15390	Доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.»	53%
King-Dejardin (2019)		290	2000 – 6000	2016	Песо	10458	Доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.»	38%
Hirway (2019)	Працівники текстильно-швейної галузі	25	1693	2011-2012	Рупія	9194	Доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2016-2017 рр.»	18%
Kalpana (2019)	Виробники коржиків	60	3524	2015	Рупія	10885	Доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.»	32%
Kara (2019)	Працівники швейної галузі	1452	2072	2018	Рупія	12546	Доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.»	17%
Datta et alii (2018)	Надомники у містах, що виготовляють застібки-блискавки та декоративні елементи	53	1431	2018	Рупія	12,46	Доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.»	11%
МОП (2015)	Надомники у різних галузях	3010	377331	2014	Рупія	1927994 чоловіків 1403925 жінок	BPS (2014), Становище некваліфікованих робітників у Індонезії	20% (чоловіки) 27% (жінки)

Заробітки надомників: практичні приклади

*Ми – раби підрядників.
Вони платять нам меншу зарплату,
але альтернативи в нас немає.*

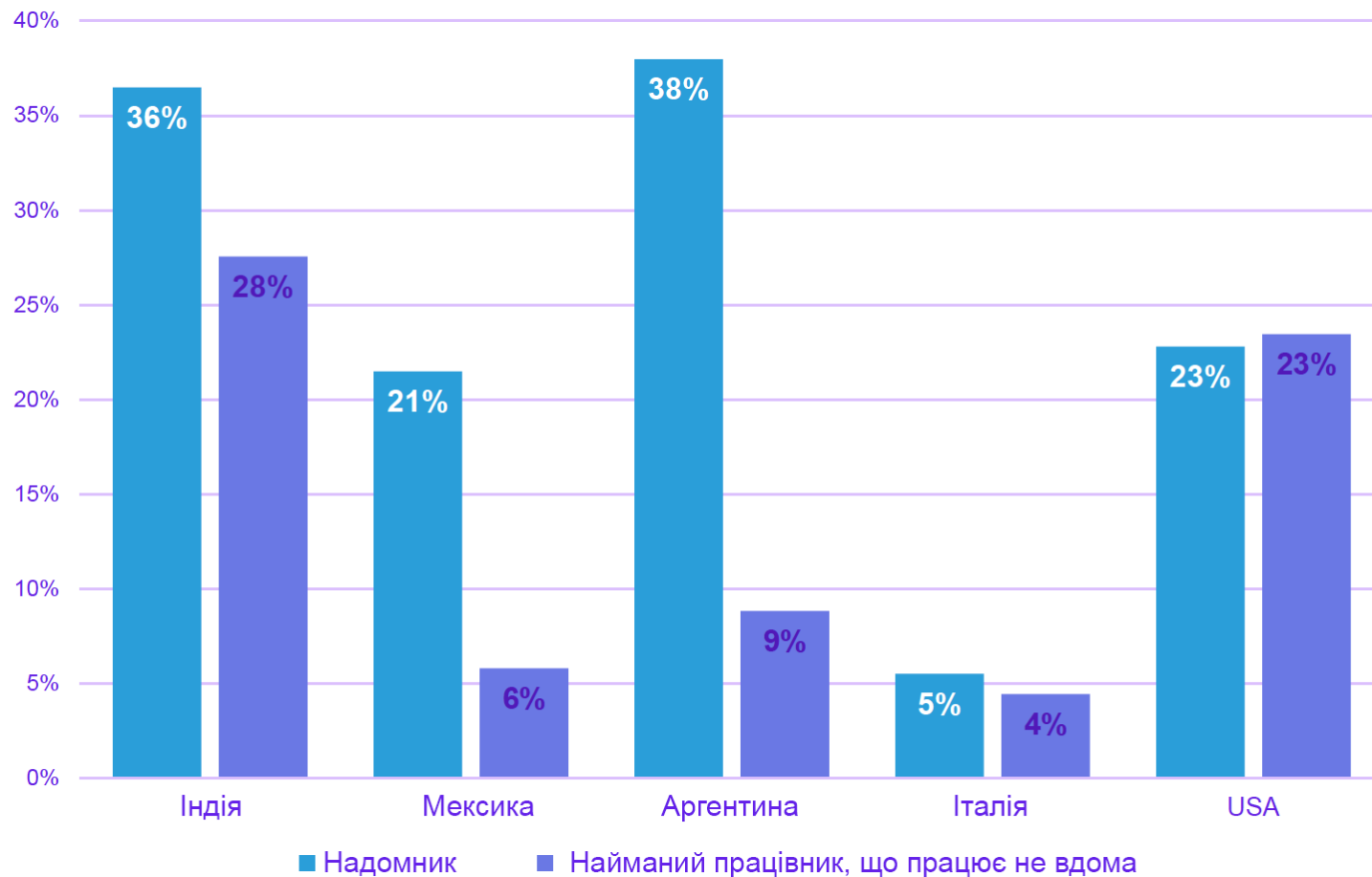
- 30-річний працівник швейної промисловості, Індія

*На цій роботі ми нічого
не можемо вимагати.
Якщо ми попросимо ще чогось,
нас звільнять.*

- Канцелярський надомник, Мексика



Гендерний розрив у оплаті праці

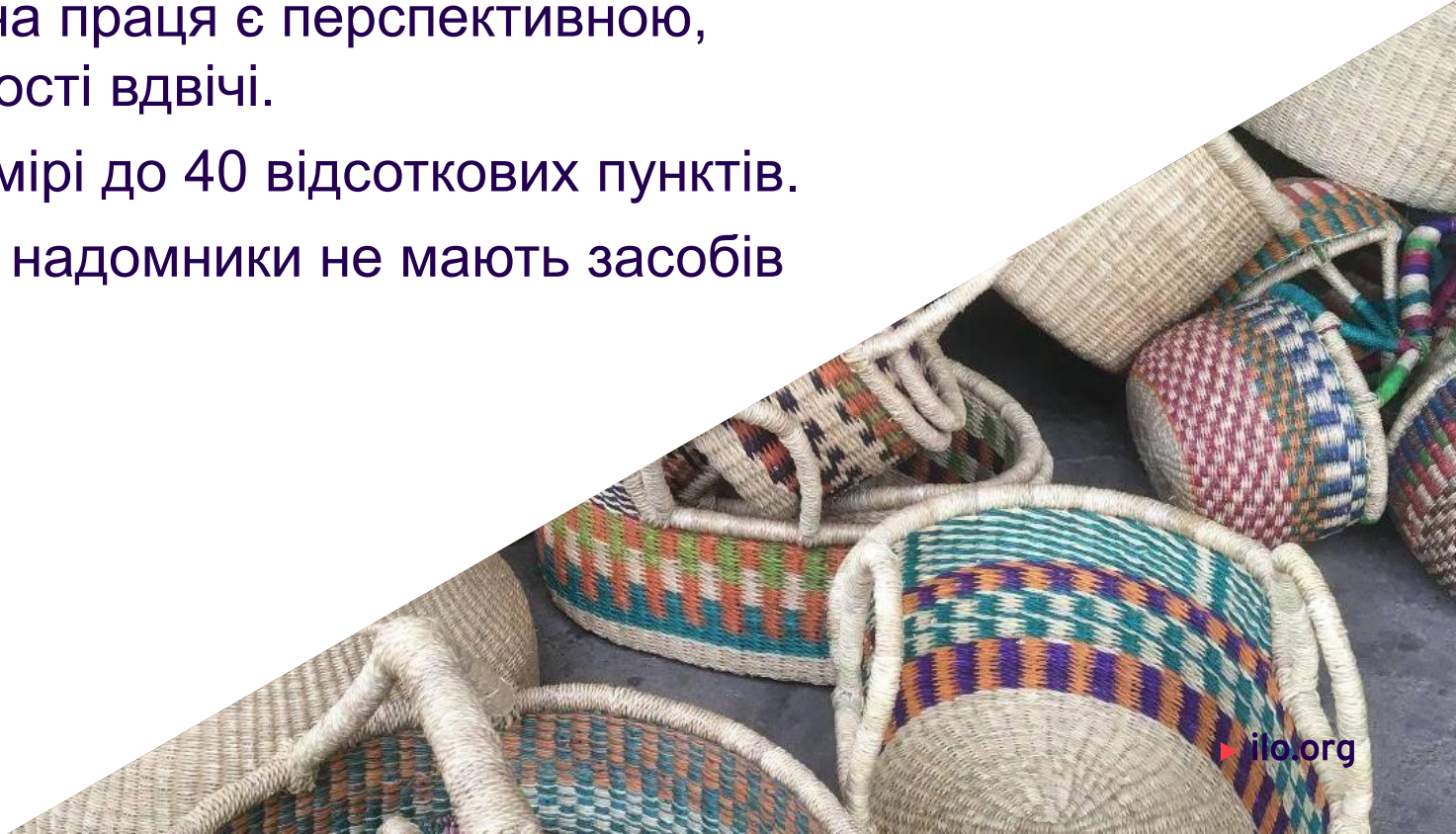


«У нашій культурі жінкам не дозволяється виходити з дому. Що ще мені робити, крім цієї роботи?»

- 26-річна швачка поблизу Шах'яханпура, Індія

Інші проблеми

- ▶ Дитяча праця: наявність у сім'ї особи, яка працює вдома або є надомником, значно підвищує вірогідність дитячої праці.
- ▶ Працівники з інвалідністю: надомна праця є перспективною, але й сприяє посиленню невидимості вдвічі.
- ▶ Соціальний захист: дефіцит у розмірі до 40 відсоткових пунктів.
- ▶ Безпека і здоров'я на роботі, коли надомники не мають засобів захисту і належної підготовки.
- ▶ Навчання і кар'єрні перспективи.
- ▶ Проблеми з організацією.





International
Labour
Organization

► Регулювання надомної праці

► Конвенція про надомну працю (№ 177) і Рекомендація щодо надомної праці (№ 184)

- Прийнята у 1996 році Конвенція № 177 набрала чинності 22 квітня 2000 року і ратифікована 10 країнами
- До ухвалення: жодна норма МОП не регулювала у всеосяжний спосіб надомну працю і навіть не містила визначення термінів «надомна праця» і «надомники»
- Поширюються на всіх осіб, які виконують надомну працю

Інші важливі норми МОП

- Рекомендація 2006 року про трудові правовідносини (№ 198)
- Рекомендація 2012 року про мінімальні рівні соціального захисту (№ 202)
- Рекомендація 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204)

▶ Національна політика щодо надомної праці

- ▶ Усунути дефіцит гідної праці для надомників
- ▶ Головна вимога Конвенції № 177: ухвалити, здійснювати та періодично переглядати **національну політику в галузі надомної праці**, спрямовану на поліпшення становища надомників, консультуючись при цьому з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також з організаціями, які займаються проблемами надомників, і з організаціями роботодавців, які надають роботу надомникам, де такі організації є
- ▶ Може інтегруватися у загальну політику щодо зайнятості або ринку праці
- ▶ Повинна сприяти **рівному ставленню** до надомників та інших найманих працівників з урахуванням **особливостей** надомної праці
- ▶ Приклади: **Аргентина, Бельгія**

► Підходи до регулювання

- Окреме законодавство про надомну працю:

Німеччина, Маврикій, Таїланд, Уругвай

- Конкретне регулювання дистанційної праці за допомогою колективних угод (Данія, Франція) або законодавства (Коста-Ріка, Португалія)

- Включення надомників до сфери дії загального законодавства про працю:

Вірменія, Марокко

- Конкретні положення про надомну працю в законодавстві про працю:

Чилі, Російська Федерація

Пандемія COVID-19 і регулювання надомної праці

- ▶ **Еквадор**: Федеральним гуманітарним законом від 19 червня 2020 року положення про дистанційну працю були включені до Трудового кодексу
- ▶ **Саудівська Аравія**: Керівні принципи дистанційної праці у приватному секторі опубліковані у березні 2020 року
- ▶ **Греція**: дозволено електронну реєстрацію найманих працівників, які працюють удома
- ▶ **Аргентина**: визнання нещасних випадків, які трапляються вдома, нещасними випадками на роботі
- ▶ **Республіка Корея**: тимчасове спрощення процедур, які дозволяють роботодавцям звертатися за субсидією на запровадження гнучкого режиму роботи, зокрема дистанційної праці
- ▶ **Німеччина**: план прийняття законодавства про дистанційну працю після завершення кризи в сфері громадського здоров'я

► Основні теми, охоплені нормативно-правовими актами

- Свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів
- Ліквідація дитячої праці
- Безпека і здоров'я на роботі
- Робочий час
- Оплата праці
- Припинення трудових відносин
- Соціальне забезпечення і охорона материнства
- Доступ до навчання
- Нагляд і заходи з забезпечення дотримання норм

► Свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів

Багато країн: широка сфера застосування правових норм щодо свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів

- **Філіппіни**: право на організацію однозначно визнано
- **Німеччина**: галузеві комітети з надомної праці
- **Литва**: роботодавці повинні забезпечити, щоб дистанційні працівники могли контактувати з представниками працівників у приміщенні роботодавця, і регулярно інформувати трудову раду (про кількість і посади дистанційних працівників, середній розмір оплати праці за професійними групами і статтю)

У промисловій надомній праці участь у колективних переговорах не поширена

Італія, взуттєва промисловість: місцеві колективні угоди (Венето), стаття про рівне ставлення у національній колективній угоді у взуттєвій промисловості

Німеччина: галузеві угоди прямо застосовуються до дистанційних працівників

▶ Безпека і здоров'я на роботі

- ▶ Застосовність загального законодавства про БЗР: Гондурас, Нова Зеландія, Іспанія
- ▶ Обов'язок роботодавця забезпечити уникнення ризиків для безпеки у надомній праці (Німеччина, Сербія) або надавати конкретні інструкції надомним працівникам (Чилі, Швейцарія)
- ▶ Заборона певних видів надомної праці з міркувань безпеки (Алжир, Таїланд)
- ▶ Право дистанційних працівників на роз'єднання (Франція, Еквадор, Італія)
- ▶ Визнання нещасних випадків на роботі або професійних захворювань (Бельгія: спростовна презумпція для дистанційних працівників)

▶ Оплата праці

- ▶ Заробітна плата надомників не може бути нижчою за чинну мінімальну заробітну плату: **Індонезія, Мадагаскар**
- ▶ Встановлено конкретні ставки заробітної плати для відрядних працівників (**Естонія, Індія**) або надомників (**Японія, Мексика**)
- ▶ Рівність у ставленні з працівниками, які працюють на підприємствах: **Колумбія** (для дистанційних працівників), **Хорватія, Нікарагуа**
- ▶ Справедливі відрядні розцінки: **Філіппіни, Сполучене Королівство**. Важливість хронометражу трудових процесів
- ▶ Відшкодування понесених витрат: **Угорщина, Маврикій**

▶ Нагляд і забезпечення дотримання норм

- ▶ Повідомлення або реєстрація роботодавців: **Алжир, Швейцарія**
- ▶ Реєстр надомників: **Аргентина, Ірландія**
- ▶ Трудові книжки: **Еквадор, Японія**
- ▶ Письмовий договір: **Бельгія, Перу**
- ▶ Спільна відповідальність: **Сальвадор, Філіппіни**
- ▶ Доступ інспекторів праці на робочі місця з урахуванням приватності: **Марокко, Португалія**
- ▶ Реагування на проблему виробничо-збутових ланцюжків: **Австралія, Глобальна рамкова угода** між Inditex та IndustriALL Global Union



International
Labour
Organization

Прямуючи до гідної праці для надомників



Обмеження національних правових норм щодо надомної праці

- Часткові рішення замість національної політики
- Неврахування особливостей надомної праці
 - ❖ Неформальність, прихована зайнятість
 - ❖ Невидимість
 - ❖ Ізоляція
 - ❖ Відрядна оплата праці
 - ❖ Транскордонна діяльність



► Різні суб'єкти та рівні втручання

► Міжурядові організації:

- Норми МОП і Декларація про багатонаціональні підприємства
- Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини (ООН)
- Посібник ОЕСР із комплексної оцінки для відповідальних виробничо-збутових ланцюжків у швейній та взуттєвій галузях

► Приватні ініціативи з дотримання законодавства: неоднозначні результати

Приклад: політика компанії Pentland щодо домашньої праці, картування виробничо-збутових ланцюжків, виявлення нагальних проблем, нова система оплати праці на основі хронометражу трудових процесів, облікові картки роботи для відстеження замовлень і платежів

Різні суб'єкти та рівні втручання

- ▶ **Організації працівників:** SEWA (Індія), 1,4 млн членів, член МКП; HomeNet (Таїланд); роль традиційних профспілок: спілка надомників і працівників суміжних спеціальностей текстильної промисловості (Аргентина); ініціатива FairCrowdWork, започаткована у 2015 році компанією IG Metall;
Кооперативи (Філіппіни, Таїланд)
- ▶ **Організації роботодавців:** Індонезія, Керівні засади належної практики Об'єднання роботодавців Індонезії (APINDO) щодо зайнятості надомників; Посібник Міжнародної організації роботодавців із дистанційної роботи у період COVID-19

! Колективні переговори та соціальний діалог

Загальногалузеві переговори, продовження угод (Італія)

Соціальний діалог: кодекс поведінки платформ краудворкінгу, підписаний у 2015 році вісьмома цифровими платформами за підтримки Асоціації краудворкінгу Німеччини та компанії IG Metall



► Різні суб'єкти та рівні втручання

- **Уряди:** ухвалюють, періодично переглядають і реалізують національну політику в галузі надомної праці згідно з Конвенцією №177 і Рекомендацією №184
- Промислова надомна праця: особливості та складність встановлення існування трудових відносин -> аргумент на користь ухвалення конкретних законів або норм щодо надомної праці, можливо, доповнених галузевими або професійними колективними угодами
- Юридичне визначення терміну «надомники» повинно бути достатньо широким для того, щоб охоплювати всіх осіб, захищених Конвенцією № 177

Ключові політичні заходи з боку урядів

Прийняття національної політики в галузі надомної праці	Розробити та запровадити ґендерно-орієнтовану політично-правову базу, яка передбачає рівне ставлення до всіх категорій надомників та інших найманих працівників, а для зайнятих у неформальній економіці сприяє їхньому переходу до формальної зайнятості
	Регулярно переглядати й за необхідності уточняти та адаптувати нормативні акти щодо трудових відносин згідно з настановами, викладеними у Рекомендації № 198
Свобода асоціації та ведення колективних переговорів	Забезпечити, щоб надомники реально користувалися свободою асоціації та правом на ведення колективних переговорів
Посилення помітності надомників	Запровадити принципи ICSE-18 в анкеті для обстеження домогосподарств



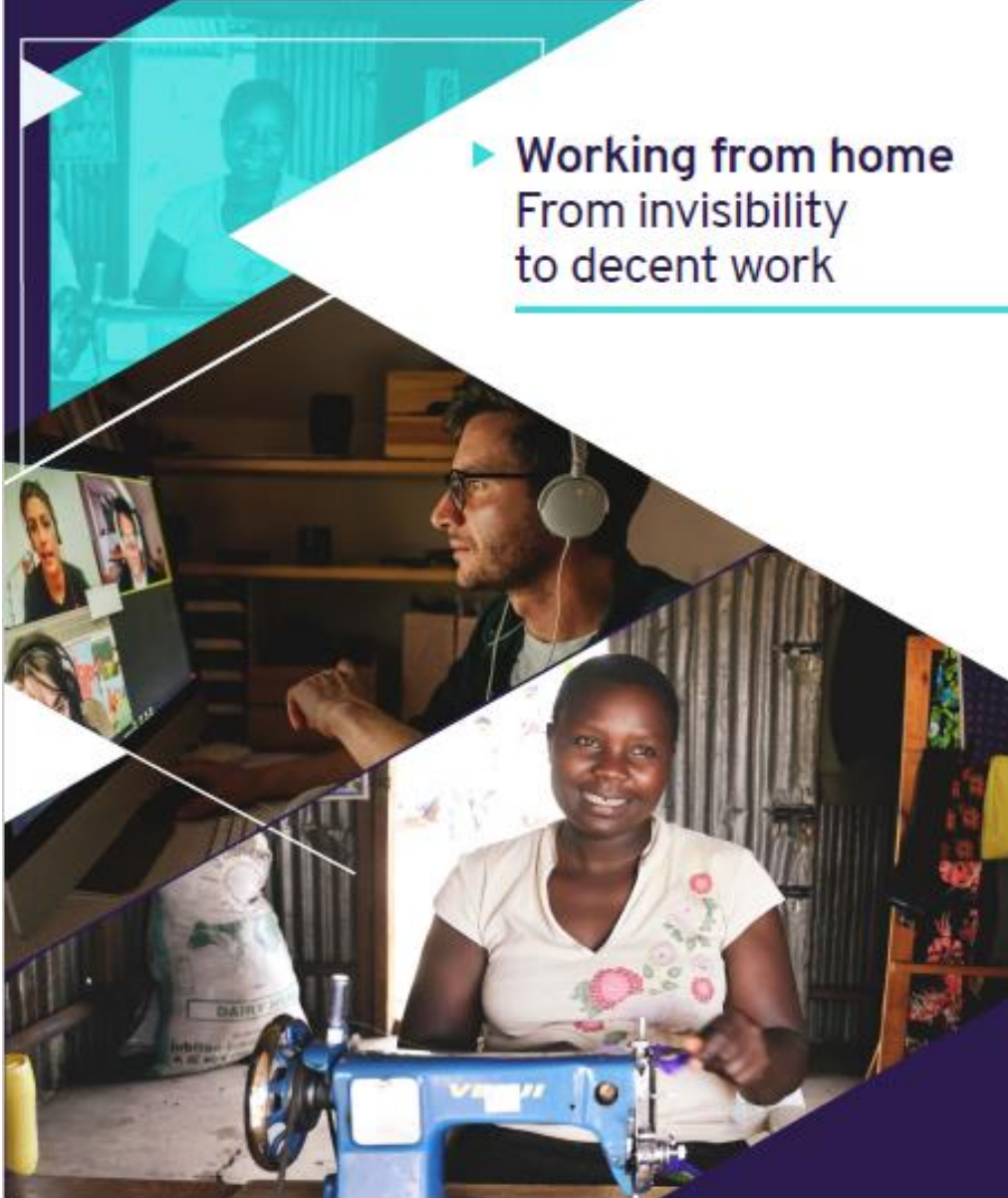
Ключові політичні заходи з боку урядів

Встановлення справедливого розміру заробітної плати і обмеження робочого часу	Забезпечити, щоб надомники отримували як мінімум чинну мінімальну заробітну плату
	Забезпечити рівне ставлення до надомників і аналогічних працівників у приміщеннях роботодавців
	Забезпечити оплату праці за справедливими відрядними розцінками, зокрема з використанням хронометражу трудових процесів
	Обмежити робоче навантаження надомників і забезпечити встановлення розумних строків здачі партій роботи
	Надати дистанційним працівникам право на роз'єднання
Забезпечення безпечних і здорових робочих місць	Забезпечити, щоб надомники проходили належну підготовку з питань безпеки, отримували відповідні засоби та не контактували з небезпечними речовинами
	Працювати з надомниками, роботодавцями та їхніми відповідними організаціями для вироблення практичних і легких у реалізації заходів із покращення безпеки та здоров'я в їхньому робочому середовищі, включно з психосоціальними ризиками
Ліквідація дитячої праці	Установити заробітки за відрядними розцінками на такому рівні, який є достатньо високим, з достатнім часом для виконання роботи, з тим, щоб надомникам не доводилося звертатися до своїх дітей по допомогу
	Застосовувати перевірені засоби: трансфери в готівковій чи натуральній формі бідним сім'ям як стимул для відвідування школи; надання дітям освітніх послуг; проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній; проведення інспекційних відвідувань і накладення штрафів на тих, хто використовує працю дітей

Ключові політичні заходи з боку урядів

Застосування стратегічної моделі забезпечення дотримання законодавства	Працювати з інспекціями праці для покращення розуміння ними надомної праці та способів забезпечення захисту. Полегшити доступ інспекторів праці у доречних випадках до робочих місць надомників при дотриманні недоторканності приватного життя.
	Задіяти досвід і знання ситуації на місцях, якими володіють організації роботодавців і працівників, та працювати з ними для заохочення дотримання законодавства
	Задіяти потенціал цифрових технологій для покращення дотримання законодавства
Забезпечення охоплення соціальним захистом	Поширити на надомників дію чинного законодавства про працю і соціальне забезпечення – або за допомогою спеціального закону, або шляхом ужиття судових чи адміністративних заходів
	Установити розміри внесків і відповідні механізми, адаптовані до реального становища надомників
Забезпечення доступу до якісного догляду за дітьми	Розширити надання державних послуг із догляду за дітьми, регулюючи та підтримуючи при цьому догляд за дітьми на рівні громад
Заохочення навчання і кар'єрного розвитку	Розширити та урізноманітнити механізми навчання з метою розширення можливостей надомників щодо навчання і кар'єрного розвитку
	Забезпечити визнання і засвідчення кваліфікації, набутої надомниками неформальними й формальними способами

Дякуємо!



► Working from home
From invisibility
to decent work