



International
Labour
Organization

► Надомна праця Від непомітності до гідної праці

Стислий виклад



Унаслідок поширення у 2020 році пандемії COVID-19 велика частка робочої сили світу перейшла на надомну працю, приєднавшись до сотень мільйонів інших працівників, які вже десятиріччями працювали вдома*.

Хоча робота вдома давно стала важливою складовою світу праці, вона часто лишається поза увагою установ, що займаються питаннями ринку праці. Через раптове збільшення масштабів надомної праці знов набула актуальності потреба в оцінюванні наслідків надомної праці як для працівників, так і для роботодавців. Мета цієї доповіді — покращити розуміння надомної праці, а також надати настанови щодо інструментів політики, які можуть прокласти шлях до гідної праці надомним працівникам, як тим хто вже давно працює в такому режимі, так і новим.

Що таке надомна праця?

Надомна праця визначена у Конвенції МОП 1996 року про надомну працю (№ 177) та Рекомендації МОП того ж року щодо надомної праці (№ 184) як «робота, яку особа... виконує (i) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; (ii) за винагороду; (iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються» (стаття 1 Конвенції №177). Це визначення не поширюється на будь-яку особу, яка має таку міру «автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень». Крім цього, особи, які час від часу виконують роботу як наймані працівники вдома, а не на своєму звичайному робочому місці, не є надомниками у значенні, передбаченому цією Конвенцією.

У цій доповіді розглядаються три види надомної праці:

- **промислова надомна праця** — виробництво товарів, яке надомники

здійснюють у межах заводського виробництва або взамін нього, а також кустарне виробництво, наприклад виготовлення виробів ручної роботи;

- **дистанційна праця** — робота працівників, які за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій виконують роботу вдома у дистанційному режимі. Відповідно до Конвенції №177 ця категорія обмежується працівниками, які виконують роботу в дистанційному режимі вдома (або в іншому місці за їхнім вибором) на регулярній або постійній основі;

- **робота на цифрових платформах удома** — виконання завдань у сфері послуг так званими «краудворкерами» згідно зі вказівками роботодавця або посередника у ситуаціях, де ці працівники не мають такої автономії та економічної незалежності, щоб вважати їх незалежними працівниками відповідно до національного законодавства.

Надомна праця існує в усьому світі. У країнах із високим рівнем доходу вона асоціюється переважно з дистанційною працею, проте у цих країнах існують значні осередки надомних працівників і в переробній промисловості. Історично склалося так, що промислова надомна праця посідала помітне місце в Європі та Північній Америці, але переміщення в останні десятиріччя трудомісткого виробництва до країн, що розвиваються, спричинило також перенесення туди великих обсягів промислової надомної праці. В усіх країнах, що розвиваються, особливо в Азії, надомні працівники зайняті у різних глобальних виробничо-збутових ланцюжках одягу, електроніки та домашнього приладдя, проте їхня робота помітна і у вітчизняних виробничо-збутових ланцюжках.

* Переклад українською здійснено за підтримки Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Як надомна праця використовується у виробництві?

Надомна праця дуже поширена як у виробництві товарів, так і у наданні послуг. Надомна праця у сфері послуг існувала впродовж усього двадцятого століття, але саме у другій його половині, завдяки прогресу в царині інформаційно-комунікаційних технологій, вона набула значних масштабів у цілій низці галузей, як-от страхування, банківська діяльність і туризм. У 1970-х роках деякі роботодавці почали експериментувати з дистанційною роботою, що привело до утворення невеликої, але стабільної частки інженерно-технічних «дистанційних» працівників. Піднесення цифрових платформ для праці, що спостерігалось із середини 2000-х років, також розширило можливості роботи вдома. Чимало робіт у сфері послуг, які розміщуються на цифрових платформах, виконують «краудворкери», розкидані по всьому світі. Ці роботи схожі на промислову надомну працю: працівникам платять за завдання або проєкт, а робота виконується згідно зі вказівками роботодавця чи посередника. Легкість аутсорсингу завдань через цифрові платформи означає, що у найближчі десятиріччя можливості надомної праці продовжать розширятися.

Промислова надомна праця і робота на цифрових платформах удома — дуже гнучкі форми виробництва, які дозволяють підприємствам швидко реагувати на зміни попиту на продукцію і зменшувати витрати. Така організація праці зберігається всюди, де і завжди, коли: (1) виробничий процес можна розбити на окремі завдання; (2) засоби виробництва — як-от швейні машини або персональні комп'ютери — доступні за відносно низькою ціною; (3) є в наявності робоча сила. Доступність цієї робочої сили — часто жінок, які поєднують надомну працю з обов'язками з ведення домашнього господарства і догляду, — сильно залежить від ґендерних ролей як у домогосподарстві, так і у суспільстві.

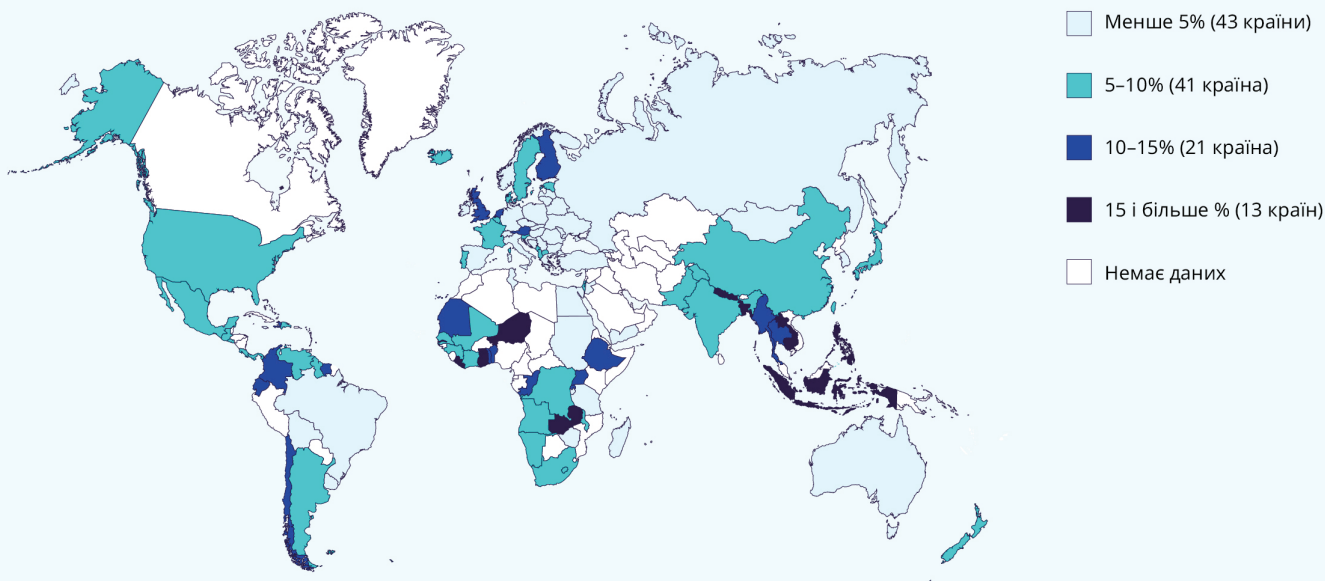
Скільки надомних працівників у світі? Де вони живуть і які їхні характеристики?

Надомники — це підгрупа осіб, що працюють удома. На додаток до роботи вдома надомники статистично визначаються як наймані працівники або залежні підрядники. За оцінюванням МОП, у 2019 році у світі нараховувалося близько 260 млн. осіб, які працюють удома, що становить 7,9% загальної чисельності зайнятих у світі. Такі дані були до початку пандемії COVID-19. Очікується, що коли будуть остаточно підбиті підсумки 2020 року, кількість осіб, що працюють удома, набагато перевищить показники 2019 року.

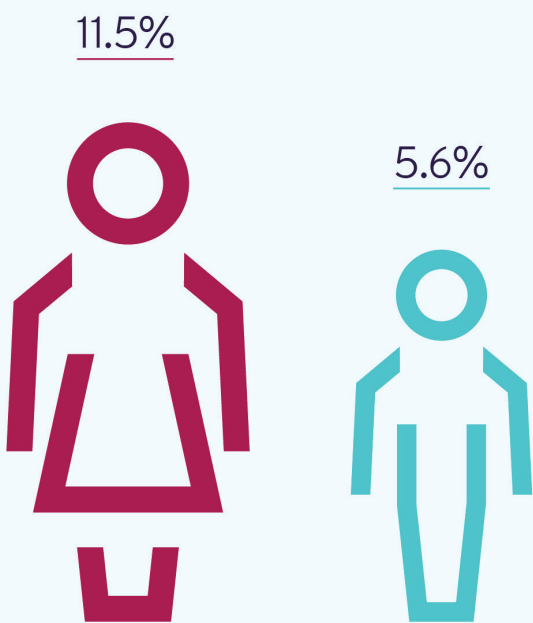
У більшості країн, по яких були наявні дані, особи, що працюють удома, склали менше 10% усіх зайнятих, але у 13 країнах на таких працівників припало більше 15% робочої сили. Близько 65% усіх осіб, що працюють удома, у світовому масштабі (понад 166 млн.) припало на Азіатсько-Тихоокеанський регіон (див. рис. 1).

У країнах із низьким і середнім рівнем доходу більшість осіб, що працюють удома, складали самозайняті працівники, тоді як у країнах із високим рівнем доходу найбільшою групою були наймані працівники. Ці відмінності не є неочікуваними, враховуючи професійні відмінності між країнами залежно від рівня їхнього економічного розвитку. Зокрема, у країнах із високим рівнем доходу 53% загальної чисельності зайнятих склали керівники, професіонали й технічні службовці, тоді як у країнах із середнім і низьким рівнем доходу цей показник дорівнював відповідно 31 і 12%.

► Рис. 1. Відсоткова частка працівників, які працювали вдома, дані за 2019-й або пізніші роки



Джерело: розрахунки МОП за результатами обстежень домогосподарств у 118 країнах.



Більшість серед осіб, що працюють удома, складають жінки. За оцінюванням МОП, у 2019 році вдома працювали 147 млн. жінок і 113 млн. чоловіків, при цьому жінки складали 56% усіх осіб, що працюють удома. Схильність жінок до надомної праці (11,5%) набагато вища, ніж у чоловіків (5,6%).

Через те, що робота виконується вдома, не дивно, що надомна праця є гендерно диференційованою формою виробництва. Оскільки жінки всього світу досі несуть на своїх плечах тягар неоплачуваної роботи з догляду, деякі з них удаються до роботи вдома як до способу поєднати обов'язки з догляду з можливостями оплачуваної роботи, навіть якщо це часто призводить до збільшення їхнього робочого дня. Проте можливість працювати вдома вітають жінки та чоловіки, які прагнуть гнучкого режиму роботи, а також працівники з інвалідністю, які в іншому разі матимуть менше можливостей для виконання оплачуваної роботи.

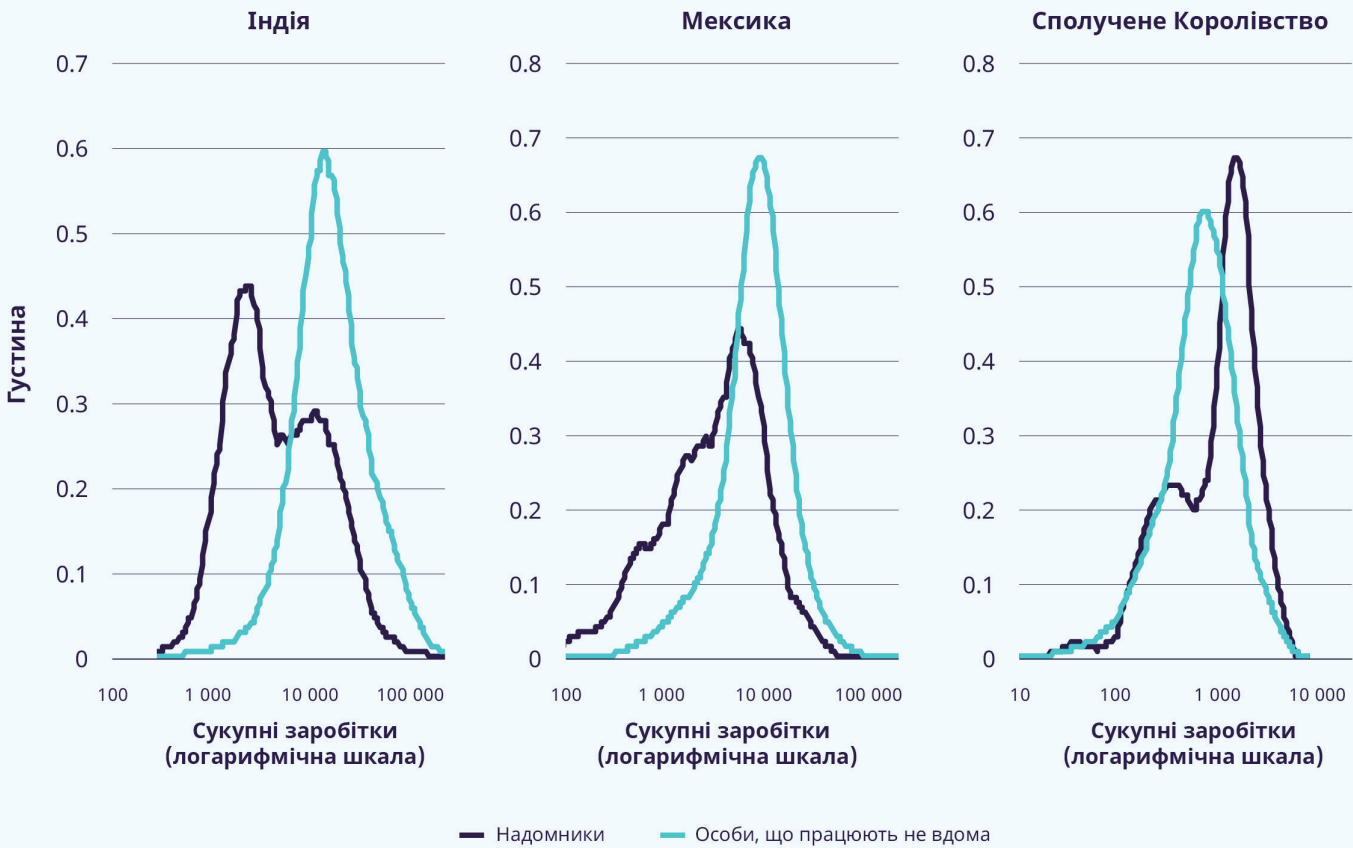
Які переваги має надомна праця? Які ризики вона спричиняє?

Надомні працівники є неоднорідною категорією з широким спектром — від зубожілих промислових надомників до висококваліфікованих дистанційних працівників, проте всім їм доводиться мати справу з наслідками такого режиму організації праці.

На рис. 2 показано розподіл заробітків надомників (чорним кольором) і осіб, які працюють не вдома (сірим кольором), у трьох країнах

— Індії, Мексиці та Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії. В Індії та Мексиці, де надомники частіше виконують промислові надомні завдання, як-от скручування цигарок «біді» або виготовлення кустарних виробів, заробітки надомників є меншими, ніж заробітки осіб, які працюють не вдома, причому спостерігається асиметричне зміщення заробітків у бік нижньої межі розподілу доходів. Проте існує також підмножина надомників — найбільш помітна у Сполученому Королівстві, — а саме дистанційні працівники таких категорій, як професіонали та управлінці, які заробляють більше, ніж особи, що працюють не вдома.

► Рис. 2. Густина розподілу заробітків у Індії, Мексиці та Сполученому Королівстві (загальні заробітки)



Примітка: горизонтальна вісь відповідає заробіткам (за логарифмічною шкалою), а вертикальна — густині працівників, тобто кількості працівників на даному рівні заробітної плати.

Джерела: періодичне обстеження робочої сили (Індія, 2018 р.), Національне обстеження зайнятості і занять (Мексика, IV кв. 2019 р.), обстеження робочої сили (Сполучене Королівство, 2018 р.).

Проте якщо враховувати освіту, вік і рід занять, то програш через надомну працю спостерігається майже в усіх країнах, навіть серед представників більш висококваліфікованих професій. У Сполученому Королівстві надомники отримують на 13% менше за осіб, що працюють не вдома, у США — на 22% менше, у Південно-Африканській Республіці — на 25% менше, а в Аргентині, Індії, Мексиці — майже вдовину менше. Лише в Італії надомники дещо виграють, проте ця перевага зникає, коли враховуються відпрацьовані години.

Гнучка організація робочого часу — важлива причина того, чому працівники обирають роботу вдома, і, мабуть, найбільша перевага цієї роботи. У середньому тривалість робочого дня надомників коротша, ніж у тих, хто працює не вдома, але вона більш невизначена. Для промислових надомників і працівників цифрових платформ за днями з малим завантаженням або взагалі без роботи можуть іти періоди інтенсивної роботи. Для дистанційних працівників головною проблемою, що викликає занепокоєння, є розмивання межі між робочим часом і часом особистого та сімейного життя.

Існують значні прогалини у соціальному захисті промислових надомників і працівників цифрових платформ, які працюють удома. У деяких випадках, навіть коли на них поширюється дія законодавства про соціальне забезпечення, це законодавство не застосовується. В інших випадках їх класифікують як самозайнятих, а отже, не охоплених конкретним законодавством. Як наслідок, у деяких країнах прогалина в охопленні надомників соціальним захистом сягає 40 відсоткових пунктів порівняно з особами, які працюють не вдома.

Що стосується безпеки та здоров'я на роботі, найбільші ризики впливають із поводження з інструментами, хімікатами чи виробами (наприклад, із взуттєвим клеєм), які рідко коли пристосовані до домашніх умов і використовуються без засобів захисту та без навчання з безпечних методів роботи. Такий ризик загострюється тому, що робота впливає не тільки на надомника, а й на інших членів домогосподарства. Для працівників цифрових платформ виникає додатковий ризик, пов'язаний із виконанням такого завдання, як модерування контенту, тобто перевірка цифрових матеріалів на предмет наявності в них інформації, що пропагує насильство, та інформації порнографічного характеру. Дистанційні працівники, як і інші надомники, стикаються з ергономічними небезпеками, які можуть призводити до розладів опорно-рухового апарату, а також із психосоціальними ризиками через соціальну ізоляцію.

Давня проблема для промислових надомників — їх організація. Багато промислових надомників не ідентифікують себе як працівників, вони загалом не обізнані щодо своїх юридичних прав та ізольовані у своїх домівках. Надомники, які працюють на цифрових платформах, стикаються з додатковими викликами, спричиненими географічною розкиданістю. У деяких країнах існують правові перешкоди створенню профспілок надомниками, наприклад тому, що їх класифікували як самозайнятих, або тому, що їхня професійна категорія виключена зі сфери дії трудового законодавства.

Надомники мають менше можливостей для навчання, ніж ті, хто працює не вдома, що може впливати на їхні кар'єрні перспективи. Наявні дані свідчать, що дистанційні працівники рідше користуються можливостями для навчання, а для промислових надомників таких можливостей узагалі вкрай мало. Для працівників цифрових платформ навчання має неформальний характер і проводиться здебільшого за їхньою власною ініціативою й за їхні кошти.

Останнім значним ризиком надомної праці є високий рівень неформальності. У країнах із низьким та середнім рівнем доходу майже всі надомники (90%) працюють неформально. Промислова надомна робота також пов'язана з використанням дитячої праці, зокрема праці дітей молодше 14 років.

Забезпечення гідної праці надомників

Конвенція №177 і Рекомендація №184, що її доповнює, заохочують рівне ставлення до надомників та інших найманих працівників, отже, в них поставлено за мету, хоча і неявну, трансформувати надомну працю в джерело гідної праці. Багато країн світу мають законодавство, іноді доповнене колективними угодами, яке спрямовано на усунення різних форм дефіциту гідної праці, пов'язаних із надомною працею. А втім, Конвенцію №177 ратифікували тільки десять держав-членів МОП, а всеосяжна політика щодо надомної праці запроваджена лише у кількох із них. У багатьох випадках здійснені заходи забезпечують лише часткові відповіді на наявні проблеми.

Забезпечення реальної свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів мало б величезні переваги для всіх надомників. Крім того, необхідно боротися з неформальністю, особливо серед промислових надомників і працівників цифрових платформ. Рекомендація 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№204) містить настанови щодо заходів політики, яких держави-члени

МОП можуть уживати для заохочення формалізації. Рекомендація 2006 року про трудові правовідносини (№198) містить настанови для держав-членів МОП щодо гарантування ефективного захисту працівників, які виконують роботу в умовах трудових правовідносин, що допоможе зменшити ризик помилок у класифікації.

Промислова надомна праця і бідність, яка часто її супроводжує, вимагають узгоджених політичних заходів на всіх фронтах, починаючи з посилення помітності цієї праці, розширення правового захисту, покращення стану дотримання законодавства та інформування надомних працівників про їхні права. Критично важливими для забезпечення дотримання норм також є письмові договори. Справедливі відрядні розцінки можна встановлювати шляхом проведення хронометражу трудового процесу, який дозволяє визначити норму часу, потрібну для виконання конкретного завдання, і допомагає оцінити розмір винагороди, яку слід виплатити за відповідну кількість робочих годин. Поряд із заходами із запобігання встановленню надмірно стислих термінів справедливі відрядні розцінки допомагають запровадити ліміти на робочий час і зменшити поширеність дитячої праці у надомній роботі. Масштаби дитячої праці можна також зменшити за допомогою трансфертів у готівковій або натуральній формі бідним сім'ям як стимулу відвідування школи. Існують приклади роботи уряду і соціальних партнерів із надомниками з метою реалізації практичних заходів для покращення стану безпеки та охорони здоров'я на їхніх робочих місцях.

Для надомників, які працюють на цифрових платформах, транскордонний характер їхньої діяльності викликає особливі проблеми щодо застосовного законодавства. До того ж є низка стратегічних сфер, які потребують уваги, як-от забезпечення складення договорів (угод) про умови надання послуг) зрозумілою мовою та використання даних, створених у контексті роботи, для спостереження за умовами праці. До роботи на платформах можна застосувати хронометраж трудового процесу, використаний для встановлення справедливого розміру заробітної плати. Платформи можуть також працювати з урядами над розробленням рішень для боротьби із психосоціальними наслідками, що виникають через виконання роботи, пов'язаної з модеруванням контенту.

Щодо дистанційних працівників, розробникам політик найбільшу увагу слід приділяти забезпеченню застосування законодавства, зокрема, шляхом підвищення рівня юридичної обізнаності самих дистанційних працівників. Зокрема, необхідно приділяти увагу забезпеченню рівного ставлення до надомників та аналогічних найманих працівників, які пра-

цюють у приміщеннях роботодавців. Ураховуючи потенційні ризики соціальної ізоляції, необхідно розробити конкретні заходи, які зменшать психосоціальні ризики. Запровадження «права на від'єднання» є важливим політичним кроком, який обмежить робочий час і забезпечить дотримання межі між трудовим і приватним життям.

Персоналу інспекцій праці необхідно пройти спеціальне навчання з питань надомної праці та методів забезпечення захисту. Крім того, всі надомні працівники повинні бути охоплені системою соціального забезпечення і мати можливість проходити навчання, яке може підвищити їхню продуктивність, розширити можливості щодо зайнятості та посилити здатність отримувати дохід. Насамкінець, важливе значення для всіх надомних працівників має забезпечення якісного догляду за дітьми, що підвищує продуктивність їхньої праці та підтримує баланс між роботою і особистим життям, а промисловим надомникам може допомогти вирватися зі згубного кола бідності.

Уряди повинні відігравати провідну роль у гарантуванні захисту прав надомників, співпрацюючи з організаціями працівників і роботодавців та, у разі наявності, з об'єднаннями надомників та їхніх роботодавців. Критично важливу роль мають відігравати також профспілки та організації роботодавців, зокрема за допомогою реалізації інформаційно-роз'яснювальних ініціатив і участі в колективних переговорах. Приклади успішної діяльності об'єднань і кооперативів надомників показують, як ці групи можуть покращити умови праці та життя надомних працівників. Провідні фірми у глобальних виробничо-збутових ланцюжках також можуть здійснювати істотний внесок у досягнення цієї мети, реалізуючи приватні ініціативи з дотримання законодавства, спрямовані на покращення умов праці надомних працівників.

Коли світ зазнав жорстокого удару пандемії COVID-19, широкі маси працівників світу практично за одну ніч перейшли на надомну працю як спосіб зберегти як свої робочі місця, так і своє життя. Немає жодного сумніву, що у найближчі роки надомна праця, скоріше за все, набуде ще більшого значення. Отже, настав час для того, щоб уряди — у співпраці з організаціями працівників і роботодавців — взяли до уваги настанови, викладені у Конвенції №177 і Рекомендації №184, та, працюючи разом, досягли того, щоб усі надомні працівники, незалежно від того, чим вони займаються — виготовленням виробів із ротанга в Індонезії, готуванням олій з насіння дерева ші у Гані, наклеюванням фотографій у Єгипті, пошиттям масок в Уругваї або дистанційною роботою у Франції — перейшли від невидимості до гідної праці.



ilo.org

International Labour Office
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

 International Labour Organization
 @ILO
 ILOTV