

## Работники неформальной занятости солидарны с работниками по уходу и призывают к предоставлению высококачественных услуг по уходу для всех

Международная федерация домашних работников (IDWF), StreetNet International, HomeNet International, Международный альянс сборщиков мусора (IAWP), Ассоциация самозанятых женщин (SEWA), Индия, и организация «Женщины в неформальной занятости: глобализация и органиайзинг» (WIEGO) приветствуют доклад МОТ о «Достойном труде и экономике ухода», подготовленный для [112-й сессии Международной Конференции Труда](#).

Уход имеет решающее значение для человеческого, социального и экономического благополучия, а также для устойчивого экономического развития и достойного труда. Общее понимание экономики ухода и ее структуры, а также признание ухода в качестве общественного блага имеют решающее значение. Мы поддерживаем [определение ухода предложенное IDWF](#) и [систему 5R](#), предложенную МОТ, чтобы **признать, сократить и перераспределить** неравную долю женщин в неоплачиваемом труде по уходу, справедливо **вознаградить** работников по уходу за их огромный вклад и обеспечить **представительство** работников по уходу – многие из которых являются женщинами в неформальной занятости – через их право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров.

### 1. Право на услуги по уходу и социальную защиту

Все работники имеют право на высококачественные, доступные, адаптируемые и приемлемые услуги по уходу, необходимые для участия на рынке труда<sup>1</sup>. Большинство работников, занятых в неформальной занятости, живут в бедности и получают низкие и нерегулярные доходы. Учитывая глубоко гендерный характер труда по уходу, отсутствие доступа к высококачественным услугам по уходу, таким как уход за детьми и уход за пожилыми людьми, непропорционально увеличивает неоплачиваемый труд женщин по уходу и влияет на их выбор труда, часы работы, место работы и заработок. Это один из факторов, который способствует более высокой доле женщин, чем мужчин, занятых в неформальной экономике в странах Африки к югу от Сахары, Азии и Латинской Америки<sup>2</sup>.

Во всем мире работники в неформальной занятости, с меньшей вероятностью получают выгоду от социальной защиты, поддерживающей предоставление ухода, такой как охрана материнства, медицинское страхование, пенсии, пособия на детей, инвалидность и болезни. Эти работники являются «недостающей серединой» в политике социальной защиты, поскольку они не охвачены программами социального страхования (с взносами) или адресной социальной помощи (без взносов)<sup>3</sup>.

Это продолжается, несмотря на признание права на социальное обеспечение для всех работников в соответствии с Конвенцией МОТ № 102 и другими соответствующими трудовыми стандартами:

**Ратификация и выполнение Конвенции МОТ № 156 и Рекомендации № 165 о работниках с семейными обязанностями**, в которых излагаются меры по обеспечению равных возможностей и равного обращения при трудоустройстве для мужчин и женщин с семейными обязанностями. К156 запрещает дискриминацию при приеме на работу по признаку семейных обязанностей и признает необходимость облегчить чрезмерную рабочую нагрузку, которую несут эти работники, особенно женщины.

<sup>1</sup> Moussié, Rachel. 2020. "[Labour and human rights frameworks promoting childcare for all workers.](#)"

Policy Brief No. 2. Joint production of the ILO and WIEGO.

<sup>2</sup> ILO. 2018. [Women and men in the informal economy: a statistical picture \(third edition\).](#)

<sup>3</sup> ILO. 2021. [World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future.](#)

### **Ратификация и реализация Конвенций МОТ 189 и Р201 о Достойном Труде для Домашних**

**Работников**, которые предоставляют домашним работникам права и защиту, равные тем, которые применимы к другим категориям наемных работников. Она определяет основные права, условия занятости, рабочее время, вознаграждение, условия гигиены и безопасности труда, стандарты детского труда, труд мигрантов и руководящие принципы социального обеспечения, включая защиту материнства.

**Реализация Рекомендации МОТ № 204 о Переходе от Неформальной к Формальной Экономике**, в которой основное внимание уделяется исключению работников неформальной экономики из социальной защиты путем четкой рекомендации государствам-членам расширять – по закону и на практике – пособия по социальному обеспечению, включая охрану материнства, всем работникам неформальной экономики (статья 18). Р204 также призывает к предоставлению услуг по уходу за детьми и других услуг по уходу, чтобы дать работающим женщинам возможность искать более надежную работу в формальной экономике (статья 21).

## **2. Распространение защиты материнства на самозанятых работников, занятых в неформальной занятости.**

Во всем мире самозанятые работники составляют 64 процента работников неформальной занятости<sup>4</sup>. Подавляющее большинство являются не работодателями, а самостоятельными работниками и семейными работниками. Работающие женщины во многих странах с низким и средним уровнем дохода сконцентрированы в этих формах занятости и часто не имеют доступа к охране материнства. Конвенция МОТ об охране материнства (№ 183) ратифицирована 43 странами. По оценкам МОТ, только 14 процентов самозанятых женщин живут в странах, где закон предусматривает обязательные пособия по беременности и родам для самозанятых матерей<sup>5</sup>. Для того чтобы правительства могли распространить страхование материнства на самозанятых работников, необходимо сочетание мер, не предусматривающих и предусматривающих страховые взносы. Например, в Монголии существует многоуровневая система охраны материнства, включающая 1) обязательные взносы социального страхования для работников формального сектора, 2) добровольные взносы в одну и ту же схему социального страхования для пастухов, самозанятых работников и работников, занятых в неформальной экономике, и 3) денежные пособия по беременности и родам в рамках Программы социального обеспечения, предоставляемые всем беременным женщинам и матерям младенцев, независимо от их взносов в систему социального страхования, статуса занятости или гражданства<sup>6</sup>.

## **3. Расширение высококачественных государственных услуг по уходу за детьми для работников, занятых в неформальной занятости**

Работники неформальной занятости, особенно женщины, требуют высококачественных государственных услуг по уходу за детьми, которые были бы доступны из их домов в районах с низкими доходами или рядом с их рабочими местами и которые были бы открыты в рабочее время.

**Работники, работающие на дому**, могут полагаться на сети родственников в вопросах ухода за детьми или платить за нерегулируемые услуги по уходу за детьми в своих районах. Держать маленьких детей дома, пока женщины работают, небезопасно и нежелательно по многим причинам, включая воздействие на них опасных материалов, используемых надомными работниками. Кроме того, уход за маленьким ребенком во время работы отрицательно влияет на производительность надомных работников и снижает их заработок, поскольку многие из них получают повременную или сдельную оплату<sup>7</sup>. Ассоциация самозанятых женщин (SEWA) инициировала инновационные центры по уходу за детьми под названием Balsewas, которые предоставляют безопасные, высококачественные и доступные услуги по уходу за детьми, прежде всего для женщин в неформальной

<sup>4</sup> ILO. 2018. [Women and men in the informal economy: a statistical picture \(third edition\)](#).

<sup>5</sup> ILO. 2022. [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#), pg. 75.

<sup>6</sup> ILO. 2016. [Maternity cash benefits for workers in the informal economy](#).

<sup>7</sup> [Cooperatives meeting informal economy workers' child care needs](#) – a joint ILO and WIEGO initiative. 2018. [Childcare Center](#) – Khokana Women Awareness Society.

занятости<sup>8</sup>. Центры Balsewa работают как кооперативы и помогают увеличить число работников, работающих на дому, их рабочие дни и, следовательно, их доход.

Поскольку **уличные торговцы и рыночные торговцы** часто не имеют другого выбора, кроме как приводить своих детей на небезопасные рабочие места<sup>9</sup>, они подчеркивают свою потребность в соответствующих учреждениях по уходу за детьми рядом с их рабочими местами. Организации работников в Гане, Руанде и Южной Африке в разной степени работали с муниципальными властями над созданием инфраструктуры для предоставления услуг по уходу за детьми на рынках и за их пределами, а также руководящих принципов развития детей в раннем возрасте<sup>10</sup>. Услуги по уходу за детьми на рынках и за их пределами позволяют женщинам-торговцам продолжать кормить грудью в соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения и обеспечивают безопасное место обучения для маленьких детей, которые сопровождают своих опекунов на рынки<sup>11</sup>.

Для **сборщиков мусора** одной из основных резолюций, принятых на учредительном съезде IAWP, является продвижение стратегий среди ее членских организаций по искоренению и предотвращению детского труда, а также поддержка проектов в области образования и социально-общественной помощи. Приоритетной задачей является держать своих детей подальше от свалок и/или сортировочных центров, чтобы они не подвергались воздействию опасных материалов, химикатов и отходов, а также не занимались детским трудом. Создание пространств и сетей поддержки, ориентированных на уход, отдых и образование детей сборщиков мусора во всем мире, имеет решающее значение. В Аргентине FACCYR UTEP создал кооперативы по уходу за детьми для детей сборщиков мусора, которые работают по вечерам, когда сборщики мусора собирают вторсырье из офисных зданий. Эти кооперативы управляются и принадлежат работникам, они предоставляют высококачественные услуги и имеют высокий уровень доверия между работниками по уходу за детьми и родителями. Кооперативы получают субсидии от государства, которые снижают текущие расходы и сборы.

**Домашние работники** сталкиваются с жестоким двойным бременем, поскольку они обеспечивают как прямой, так и косвенный уход за домохозяйствами своих работодателей, одновременно беря на себя львиную долю неоплачиваемого труда по уходу у себя дома. Хотя домашние работники составляют 25 процентов работников по уходу во всем мире, их труд недооценивается и недоплачивается, и они часто не имеют адекватной трудовой и социальной защиты. Им также не хватает времени и ресурсов, чтобы обеспечить своим иждивенцам адекватный уход. Мигрантам и домашним работникам, живущим в доме, часто приходится оставлять своих детей на воспитание родственникам, не имеющим адекватного доступа к высококачественным государственным услугам по уходу, даже несмотря на то, что их заработки и денежные переводы способствуют экономическому развитию их стран.

#### 4. Предоставление услуг по долгосрочному уходу и социальной защите для пожилых работников

Во всем мире формальных услуг долгосрочного ухода недостаточно, при этом значительное число пожилых людей не охвачено такой услугой. Поразительно, но 84 процента населения мира проживает в странах, где услуги долгосрочного ухода не являются ни универсальными, ни бесплатными, что существенно затрагивает 250 миллионов пожилых людей. Из 179 стран только 89 приняли законодательные положения о государственных услугах долгосрочного ухода за пожилыми людьми. Более того, в 70 странах на членов семьи возлагается юридическая обязанность заботиться о своих пожилых родственниках, что усугубляет и без того обременительные обязанности по уходу, возложенные на женщин<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> [Balsewa Benefits: SEWA's Innovative Child Care Centres and Workers.](#)

<sup>9</sup> Latam Gremial. 2024. [El trabajo de la venta ambulante: cómo una pareja de líderes obreros guatemaltecos lo ha equilibrado todo.](#) Video with [Nuria's testimony](#) (from Costa Rica).

<sup>10</sup> <https://www.wiego.org/child-care-markets>

<sup>11</sup> Horwood, C., Surie, A., Haskins, L. et al. 2020. [Attitudes and perceptions about breastfeeding among female and male informal workers in India and South Africa.](#) BMC Public Health 20, 875.

<sup>12</sup> ILO. 2022. [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work.](#)

Данные из нескольких стран показывают, что пожилые люди с более низким социально-экономическим статусом и уровнем образования часто имеют большие потребности в долгосрочном уходе<sup>13</sup>. Работники, занятые в неформальной занятости, сталкиваются с повышенным риском необходимости длительного ухода из-за опасностей для здоровья и ограниченного доступа к адекватному медицинскому обслуживанию на протяжении всей своей трудовой жизни. У них также часто не хватает сбережений и пенсий, чтобы позволить себе услуги долгосрочного ухода. Это непропорционально сильно влияет на женщин, у которых более высокая продолжительность жизни, более ограниченные финансовые ресурсы и которые, как ожидается, будут выполнять обязанности по уходу за членами своей семьи даже в более поздние годы<sup>14</sup>.

Мы разделяем позицию МОТ о том, что права на долгосрочный уход являются неотъемлемой частью **всеобщей социальной защиты и здравоохранения**, подчеркивая обязанность правительств разработать всеобъемлющие рамки национальной политики, учитывающие перекрестные потребности женщин, работающих в неформальной занятости.

## 5. Солидарность со всеми работниками по уходу

МОТ признает, что многие работники по уходу – это женщины, занятые в неформальной экономике и находящиеся в неблагоприятном положении, включая трудящихся-мигрантов, женщин из расовых, кастовых и этнических меньшинств, а также женщин из более бедного социально-экономического положения. По оценкам МОТ, 81 процент домашних работников трудоустроены неформально<sup>15</sup>. IDWF организует и мобилизует домашних работников, чтобы правительства уважали и продвигали их права на работе.

Трудовая и социальная защита также должна быть распространена на работников по уходу за детьми и общинных работников по уходу, которые составляют основу услуг по уходу и часто являются женщинами, занятыми в неформальной занятости<sup>16</sup>. Чтобы сделать эту важную рабочую силу видимой, необходимы более качественные статистические данные о рабочей силе. SEWA уже давно работает над обучением общинных медицинских работников тому, как обеспечить связь женщин неформальной занятости, с государственными схемами социального обеспечения и услугами по уходу<sup>17</sup>.

## 6. Ничего для нас без нашего участия

Социальный диалог имеет решающее значение для формирования и внедрения системы 5R в национальный контекст. Организации работников, занятых в неформальной занятости, должны быть включены в процессы принятия решений и иметь возможность вести коллективные переговоры по вопросам, которые их затрагивают. Например, в Таиланде HomeNet Таиланд – организация надомных работников – входит в состав Национального совета по безопасности здравоохранения и обеспечивает, чтобы потребности работников в неформальной занятости, в области гигиены труда и безопасности были представлены наряду с другими работниками и группами населения в национальной системе здравоохранения и схем покрытия<sup>18</sup>.

Организации работников неформальной занятости активно участвуют в широких коалициях гражданского общества, призывая к всеобщей социальной защите и высококачественным общественным услугам по уходу. Эта адвокация усиливается за счет сотрудничества профсоюзов и организаций работников неформальной занятости.

<sup>13</sup> Lou Tessier, Nathalie De Wulf and Yuta Momose. 2022. [Long-term care in the context of population ageing: a rights-based approach to universal coverage](#). ILO Working Paper No. 82.

<sup>14</sup> ILO. 2022. [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#).

<sup>15</sup> ILO. 2024. Decent work and the care economy, ILC 112/Report VI.

<sup>16</sup> Moussié, Rachel. 2020. ["Extending childcare services to workers in the informal economy: Policy lessons from country experiences."](#) Policy Brief No. 3. Joint production of the ILO and WIEGO.

<sup>17</sup> Annie Devenish and Laura Alferts. 2019. [Bridges to Better Lives: SEWA's Community Health Workers](#). WIEGO Workers' Lives No. 7.

<sup>18</sup> Laura Alferts and Chidchanok Samantrakul. 2019. [Integrating Occupational Health into Public Health Provision: The Case of HomeNet Thailand](#). WIEGO Policy Brief No. 18.