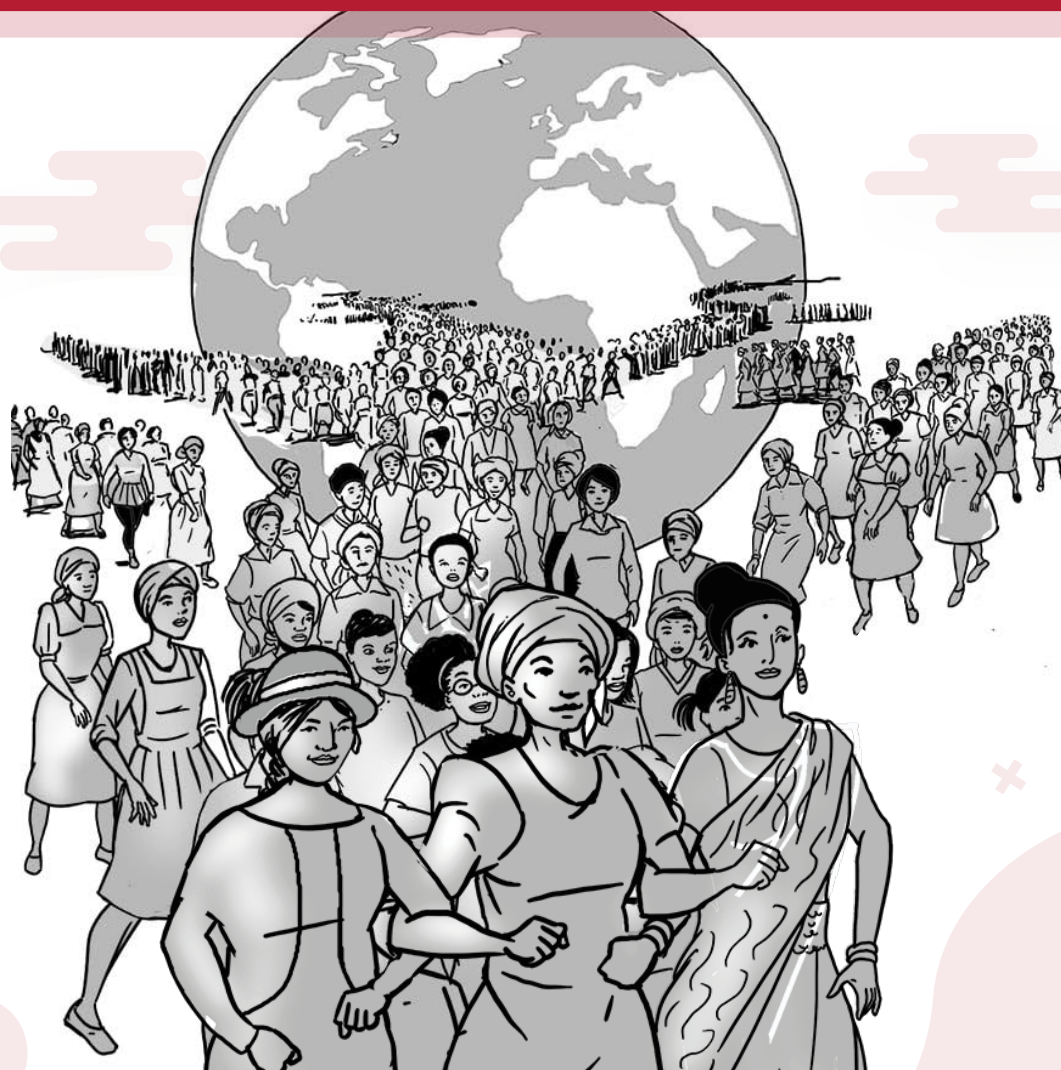


**ОТКРЫТИЕ
НОМЕНЕТ INTERNATIONAL
И ПРОВЕДЕНИЕ ОНЛАЙН СЪЕЗДА**



**ФЕВРАЛЯ
23 — 24**

**2021
2021**

Table of Contents

1. Agenda

2. HNI Affiliates, Feb. 2021

3. Constitution

4. WIEGO Statistical Brief

5. WIEGO Statistical Brief- Key Messages

6. Delhi Declaration

7. Kathmandu Declaration

8. Logo options



Открытие HomeNet International Онлайн Съезд

23-го и 24-го февраля 2021г.
По 2 часа 30 минут в день, на платформе Zoom

Повестка дня		
Продолжительность	День 1	Ведущие
15 мин	Вход в систему за 15 минут до начала для делегатов-членов	София Тревино- WIEGO Сарбани Кеттл- HomeNet в Южной Азии (HNSA)
10 мин	Вступительное слово, введение, цели и программа	Крис Боннер - Сопредседатель в первый день Рабочая группа поддержки HomeNet International (HNI)
15 мин	Вступительное слово: Эла Бхатт - основательница движения надомных работников (SEWA)	
30 мин	О надомных работниках <ul style="list-style-type: none">Круглый стол №1 с давними сторонниками надомных работников: Марти Чен (член-основатель WIEGO), Чандни Джоши (бывший Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин, HomeNet в Южной Азии)Вопросы и ответы- Надомные работники	
35 мин	Глобальные и региональные особенности: <ul style="list-style-type: none">Презентации Джанави Дейва (HomeNet в Южной Азии, назначенный координатор HNI и член рабочей группы) и региональные представители надомных работников.Вопросы и ответы- Надомные работники	Патрисия Коньоман - Сопредседатель в первый день Региональный координатор организаций надомных работников в странах Латинской Америки и Карибского бассейна (COTRADO-ALAC) и член рабочей группы HNI

20 мин	Региональные культурные мероприятия: по видео	
15 мин	Одобрение относительно членства	Фироза Мехротра, представитель HNSA и член рабочей группы HNI; Эдвин Бетт, представитель Африканской платформы и член рабочей группы HNI
10 мин	Утверждение в должности международного координатора	Изабель Агол, представитель Африканской платформы и член рабочей группы HNI
10 мин	Заключительное слово и песня	Сунтари Санг-гинг Представитель HomeNet в Юго-Восточной Азии и член рабочей группы HNI



Открытие HomeNet International Онлайн Съезд

23-го и 24-го февраля 2021г.
По 2 часа 30 минут в день, на платформе Zoom

Повестка дня		
Продолжительность	День 2	Ведущие
15 мин	Вход в систему за 15 минут до начала для делегатов-членов	София Тревино- WIEGO Сарбани Кеттл- HomeNet в Южной Азии (HNSA)
5 мин	Вступительное слово	Барбро Будин Сопредседатель во второй день, бывший официальный представитель Международного союза пищевиков (IUF) и член правления WIEGO
20 мин	История и значимость HomeNet International <ul style="list-style-type: none">Круглый стол №2 с давними сторонниками надомных работников, Ренана Джабвала (HNSA & SEWA Бхарат) и Ракавин Личанаваничпан (представитель Home-Net Таиланда и MOT)	
40 мин	Презентация, обсуждение и принятие Конституции HNI	Крис Боннер
10 мин	Назначение членов Рабочего комитета HNI	Сунтари Санг-гинг
10 мин	Утверждение членских взносов	Пунсап Тулафан, Представитель HomeNet в Юго- Восточной Азии и член рабочей группы HNI
25 мин	Приоритетные направления работы и План действий HNI	Джейн Барретт Сопредседатель во

	<ul style="list-style-type: none"> • Презентация Джанхави Дэйва • Вопросы и ответы- Надомные работники 	второй день Представитель Программы по организации и представительству WIEGO
15 мин	Принятие логотипа HNI	Ванесса Пиллэй, представитель WIEGO и член рабочей группы HNI
10 мин	Выступление Салли Ровер - международного координатора WIEGO, с заключительным словом	
5 мин	Выражение признательности	Эдилеуза Гимараш, представитель COTRADO-ALAC и член рабочей группы HNI
10 мин	Заключительная песня	Ванесса Пиллэй

<i>List of Affiliates to HomeNet International - for confirmation</i>						
	COUNTRY	ORGANISATION	Registered as/works as	Number of HBW members	Crafts / occupations / products	Number of delegates
1	2	3	4	5	6	
	AFRICA PLATFORM					
1	Kenya	HomeNet Kenya	Net work . Works like a MBO	5499	Soapstone & wood carving, bead work, assorted fashion and textiles, pottery, knitting, hyacinth and sisal weaving etc.	3
2	Kenya	Machakos Cooperative Society	Cooperative Society	4316	Handicrafts like sisal weaving, bead work and wood carving And coffee production and processing	3
3	Kenya	Smolart	SHG	130	Soapstone handcraft	1
4	Tanzania	UWAKE	Association. Works like a MBO	50	Batik, poultry farming, basket weaving, making food products, making chains, making soap	1
5	Uganda	Afri – Youth Support Organisation (AYSO)	NGO. Works like a MBO	72	Tailoring, Briquet making, crafts and farming	1
6	Uganda	Envirojewels	Community Based Organisation	55	Shoes, baskets, tailoring, agricultural products, painters, hair dressers,	1
7	Uganda	Patience Pays Initiative	NGO. Works like a MBO	58	Farming and fruit drying - dried fruit	1
8	Uganda	Tukolerewamu	Association. Works like a MBO	195	Making of arts and crafts products like baskets, mats etc.	1
	Sub-Total			10375		12

LATIN AMERICA						
1	Brazil	Atemdo (Solidarity Economy Association of Home-based workers)	Association. Works like a MBO	53	Artisans, Dressmakers, Service Providers, Dumplings, Decorators, web designers	1
2	Chile	COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORAS EN DOMICILIO CHILE CONATRADO CHILE	Federation. Works like a MBO	170	Craftswomen (metals, wool, etc) Seamstresses - Therapists Honorary professionals - Therapists Honorary professionals	1
3	Nicaragua	CTCP (Confederation of Self-employed Workers Nicaragua)	Union and Federations	900	Seamstresses (wardrobe, repairs, adjustments of clothes); Food - home made meals; Sweets; Handicrafts; jewellery	2
4	Peru	RENATTA National Network of Self-employed workers (RENATTA)	Network. Works like a MBO	269	Sewing, making garments, bags, aprons and masks, and repairing clothes, bags, purses, toys and all kinds of ornaments, carpentry, jewelry. Food items, crochet knitting	1
	Sub-total			1392		5

SOUTH ASIA						
1	Bangladesh	Coalition of the Urban Poor (CUP)	NGO. Works like a MBO	500	Garments, tailoring, sewing, karchupi, ball press product (button, belt etc.), handicraft, bag, house use materials etc,	1
2	Bangladesh	Labour at Informal Economy (LIE)	Association. Works like a MBO	1660	Tailoring, embroidery work, block, batik and karchupi work, weaving, handicraft production, button making etc.	3
3	Bhutan	SABAH, Bhutan	Civil Society Association. Works like a MBO	1585	Weaving, Taioring Food processing (pickles and candy)	3
4	India	Indian Academy for Self Employed Workers	Public Charitable Trust. But work like a MBO	3530	Kite making, Garment, Bidi, Agarbatti (Incense Stick), Embroidery, Health, Photography, Video-graphy, Event Management, Catering	3
5	India	LEARN Mahila Kamgaar	Trade Union	4000	Garment, food processing, industrial assembly (electrical and non-electrical), garment embellishment, finishing, packaging, pottery, leather goods, weaving	3
6	India	Mahila Housing Trust	Public Charitable Trust. But work like a MBO	53200	Home based workers, vendors, service providers.	3
7	India	Sadhna	Mutual Benefit Trust. Works like a MBO	600	Handcrafted Textile based apparels, Home furnishing and lifestyle products	2

8	India	SAVE	Society. Works like a MBO	38162	Garments and homeworkers in garment supply chains	3
9	India	SEWA Bharat	Society/Federation. Works like a MBO	404669	Embroidery, embellishments, Bangle making, Bindi work, packaging, thread cutting, Tailoring, weaving etc.	3
10	India	Self Employed Women's Association (SEWA)	Central Trade Union	357261	Own account workers and piece rate home workers.	3
11	Maldives	Maldives Authentic Craft Cooperative Society (MACCS)	Cooperative Society	260	Traditional crafts eg: reed mats, serepine leaf items, coconut leaf/shell items, wooden items.other craft items and cooked foods	1
12	Nepal	Home-based workers Concern Society	NGO. Works like a MBO	3240	Sewing, knitting, tibetian handicraft, bio-briquette making, Phenyl making, wood crafting, incense sticks, cotton wicks, Dhaka weaving	3
13	Nepal	SABAH Nepal	Producer Company	3939	Handloom Weaving/ Knitting/Tailoring/yarn processing/ value addition / food processing	3
14	Pakistan	Home-based Women Workers Federation	Trade Union.	3500	Textile and Garment, Glass Industry, Auto parts, decoration, shoe making, jewelry	3
15	Pakistan	HomeNet Pakistan	NGO. Works like a MBO	50191	A variety of crafts and trades.	3

16	Pakistan	Sabah Pakistan	Cooperative Society	3007	Jewelry Apparel, Home accessories, accessories, Gift accessories, Jewelry	3
17	Sri Lanka	SABAH Sri Lanka	Association. Works like a MBO	1169	Food products, handicrafts, garments	3
	Sub-total			930473		46
SOUTH EAST ASIA						
1	Cambodia	HomeNet Cambodia - a project of Artisans Association of Cambodia (AAC)	Network. Works like a MBO	305	Souvenirs, forks, spoons, bowls, plates, trays, baskets, bags, purses, wallets, small souvenirs, masks, clothes, hairclips, primary school uniform, jewelry and other souvenir items, baskets, tray, boxes, bags, mats	1
2	Indonesia	HomeNet Indonesia	Association. Works like a MBO	7434	Variety	3
3	Laos	Environment Conservations and Community Development Association (ECCDA)	Network. Works like a MBO	552	Garments and tailoring- aprons, curtains, polo shirt etc; Weaving - Laos silk - skirts, table cover and turban etc; Bamboo handicrafts - sticky rice box, baskets;	2

4	Laos	Informal Worker Advancement Association (IWAA)	Association. Works like a MBO	511	Garments and tailoring- aprons, curtains, polo shirt etc; Weaving - Laos silk - skirts, table cover and turban etc; Bamboo handicrafts - sticky rice box, baskets;	2
5	Philippines	Homebased Workers Network of the Philippines – Homenetphil	Network. Works like a MBO.	58730	Homebased Workers (own-account and industrial homework)	3
6	Philippines	Patamaba	Association. Works like a MBO.	16371	Garments, fashion accessories, novelty items, food production, handy crafts, wood crafts, bamboo crafts, recycled materials, footwear, embroidery, homecare products, foot rugs, live stocks and backyard gardening	3
7	Thailand	Association. Association	Association. Works like a MBO.	4440	Garments, bronze ware, cotton and silk, leather ware, woven cloth, Batik, food processing, accessories, souvenirs	3
8	Vietnam	HomeNet Vietnam	Network of 6 civil society organisations having 1000 HBW members, (NGOs) Est in 2009.		Not mentioned	
	Sub-total			88343		17

	Grand Total			1030583	However, after accounting for double counting of HBWs in more than one organisation, the number is 646,118	80
--	--------------------	--	--	----------------	---	-----------

Summary as on 09.02.2021				
Region	No. of applications	Proposed for confirmation of HNI affiliation	Yet to be decided / withdrawn	Delegates
Africa	8	8		12
Latin America	4	4		5
South Asia	17	17		46
South East Asia	8	7	1 (Vietnam) withdrawn	17
TOTAL	37	36	1	80

Для рассмотрения и принятия на Первом виртуальном учредительном конгрессе HomeNet International, 23-24 февраля 2021 г.

Проект Устава HomeNet International

1. Преамбула

Мы, члены **HOME NET INTERNATIONAL (HNI)**, стремимся к сплочению и солидарности надомных работников, особенно женщин, работающих на дому. Мы желаем достичь большей узнаваемости и признания надомных работников, и обеспечить им сильное, единое и репрезентативное представительство на глобальных платформах, где они могут эффективно взаимодействовать и бросать вызов тем, кто имеет власть над их профессиональной жизнью, например, правительствам и работодателям.

1.1 Надомные работники – это работники, которые производят товары или услуги для рынка либо у себя дома, либо на прилегающих территориях / в помещениях, либо в общих местах, вблизи своего дома, если только эти помещения не предоставлены им работодателем. Они могут быть как самозанятыми работниками, работающими на самих себя, так и работниками-подрядчиками, либо и теми, и другими.

1.2 Ключевые принципы:

Мы руководствуемся следующими ключевыми принципами:

- a. Надомный труд должен признаваться работой, а надомные работники должны обладать такими же правами, как и другие работники.
- b. Надомные работники (НР) имеют право на достойные условия труда и жизни, на которые указывает Международная Организация Труда (МОТ) в различных конвенциях и рекомендациях, включая Конвенцию МОТ 177, Рекомендацию 184 и Рекомендацию 204, и которые должны быть закреплены в национальных законодательствах и / или политиках.
- c. Недопущение дискриминации на основе пола, расы, этнической принадлежности, религиозных убеждений и / или сексуальной ориентации – ключевой руководящий принцип.
- d. При этом признаётся, что поскольку в глобальном масштабе не менее 80% надомных работников являются женщинами, то проблемы, связанные с их гендерной принадлежностью, становятся приоритетными, и руководство HNI будет отражать эту реальность.

- e. Коллективное и подотчётное лидерство надомных работников будет ключевым принципом.
- f. Региональная мобильность надомных работников, с учетом разнообразия организационных форм, культуры, уровня признания со стороны правительства, организационного развития, политической ситуации, и т.д., должна служить одним из факторов.
- g. Глобальные инициативы будут определяться реальностью на низовом уровне, а не спускаться сверху. Принципом здесь будет “нет глобального без локального”.
- h. Солидарность с другими работниками, занятыми в формальном и неформальных секторах, а также с другими союзниками, будет руководящим принципом.
- i. Некоторые надомные работники являются внутренними или внешними мигрантами. HNI ставит целью обеспечение полных прав и участия всех надомных работников-мигрантов.

2. НАЗВАНИЕ

НОМЕНЕТ INTERNATIONAL (HNI, ХОУМНЕТ ИНТЕРНЕСЕНЕЛ, ХНИ) – международная сеть членских организаций, федераций, сетей и союзов надомных работников из разных стран.

3. ЗАДАЧИ:

Задачами HomeNet International являются:

- 3.1 Повысить узнаваемость и добиться признания надомных работников в качестве работников по всему миру.
- 3.2 Укреплять и обеспечивать солидарность между надомными работниками в плане общих проблем на глобальном уровне.
- 3.3 Обеспечить представительный голос на международных платформах.
- 3.4 Работать с региональными организациями там, где они существуют с целью:

- a. Оказания содействия укреплению демократических и подотчетных организаций надомных работников в странах, которые повсеместно защищают права надомных работников.
- b. Продвижения коллективного и подотчетного лидерства женщин в организациях надомных работников.
- c. Оказания поддержки членским организациям в разработке эффективных механизмов улучшения условий жизни и труда надомных работников.

3.5 Там, где региональные организации ещё не созданы:

- a. содействовать созданию таких региональных организаций.
- b. оказывать поддержку членским организациям в разработке эффективных механизмов улучшения условий жизни и труда надомных работников.

3.6 Использовать силу международного представительства для влияния на правительства и работодателей на глобальном, региональном, национальном и местном уровнях.

3.7 Работать над ратификацией и реализацией Конвенции МОТ 177 и политики в отношении надомных работников, включая применение Рекомендаций МОТ 184 и 204.

3.8 Работать в партнерстве с нашими союзниками – членскими организациями, особенно с организациями / сетями неформально занятых работников, профсоюзами и кооперативами, с группами, оказывающими поддержку, с союзниками, не являющимися членскими организациями, когда это возможно, признавая их роль и вклад.

3.9 Мобилизовать и совместно использовать средства / ресурсы, для достижения вышеуказанных задач.

4. МЕТОДЫ / ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Методы и мероприятия, обозначенные ниже, приведены в качестве примера и не являются исчерпывающими:

4.1 Организация и / или поддержка кампаний, имеющих отношение к надомным работникам, включая кампании по ратификации Конвенции МОТ 177 и применению её положений.

4.2 Представление интересов надомных работников на международных форумах.

- 4.3 Оказание помощи в укреплении существующих региональных сетей / организаций, и поддержка формирования новых региональных сетей / организаций там, где их нет.
- 4.4 Предоставлять членским организациям возможности для проведения образовательной и учебной деятельности.
- 4.5 Оказывать поддержку региональным сетям / организациям как основным проводникам в области обучения, а также поддержку в организационном развитии членских организаций.
- 4.6 Задействовать и поощрять исследования в области домашнего труда, включая исследования глобальных логистических цепочек.
- 4.7 Обмениваться опытом / передовыми практиками и распространять достижения в организации домашних работников, успешных кампаний, моделях ведения переговоров, в юридической и социальной защите, маркетинговой и другой деятельности организаций домашних работников, которые помогают улучшить условия жизни и труда домашних работников.
- 4.8 Инициировать и вместе работать над общими глобальными кампаниями / проблемами и задачами, чтобы привести изменения в жизнь членов организации.
- 4.9 Создавать глобальные альянсы с профсоюзами, кооперативами, поддерживающими организациями в других секторах, в особенности с организациями работников-мигрантов, женщин и работников неформального сектора экономики.

5. ЧЛЕНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1 Удовлетворяющие критериям организации, федерации, ассоциации, сети или альянсы домашних работников во всех странах мира, работающие на местном и на национальном уровнях, могут вступать в HomeNet International и получить полные представительские права, при условии, что они удовлетворяют требованиям пункта 5.2 (а) - (с) и 5.3 (а) - (h), приведенным ниже.

5.2 Удовлетворяющие критериям национальные организации:

- а. Демократические, подотчётные, основанные на членстве организации домашних работников, включая профсоюзы, кооперативы, ассоциации, группы взаимопомощи, а также компании домашних работников, находящиеся в собственности производителей, или

- b. Демократические, подотчётные, основанные на членстве федерации, сети или альянсы надомных работников, или
- c. Межотраслевые организации, основанные на членстве, в которых состоят надомные работники, при условии, что вступление в HomeNet International будет основано только на количестве надомных работников в членской организации, а представительство в HomeNet International будет только от секции надомных работников.

5.3 Все вышеперечисленные потенциальные членские организации (пункта 5.2а - с) также должны удовлетворять следующим критериям:

- a. Либо быть зарегистрированными в качестве членской организации надомных работников, либо функционировать в качестве таковой, и выполнять условия, изложенные ниже в пунктах с (b) по (h)
- b. Работать на местном и / или национальном / страновом уровне
- c. Иметь письменный устав / правила
- d. Иметь подтверждение того, что руководящий орган избирается членами – надомными работниками
- e. Вести регулярную финансовую отчётность
- f. Быть независимыми от политических и / или религиозных организаций, а также от работодателей
- g. Насчитывать как минимум (50) членов – надомных работников, или же насчитывать минимальное число членов, установленное региональными органами, с которыми они связаны, в зависимости от того, какой лимит больше
- h. Входить в соответствующую региональную сеть / организацию там, где она существует.

5.3 Процедура вступления: Организации, желающие вступить в HomeNet International, должны заполнить Заявку установленного образца, прикрепив к ней требуемые документы, и подать их в соответствующую региональную сеть / организацию. Последняя перешлёт эти документы, добавив свои примечания и рекомендации, в Исполнительный комитет, который имеет право утвердить или отклонить заявку.

5.4 Процедура выхода: Членская организация, желающая прекратить свое членство, должна подать в Исполнительный комитет письменное уведомление об этом за один месяц, по истечении которого её членство будет прекращено.

5.5 Приостановка и прекращение членства: Исполнительный Комитет имеет право приостановить, а Конгресс – исключить организацию – за действия, противоречащие Уставу, и / или интересам HomeNet International и / или за то, что она больше не соответствует критериям членства. Перед принятием любого решения должно быть проведено слушание по данной организации. Исполнительный Комитет должен определить процедуру такого слушания.

6 ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ

6.1 Членские организации HomeNet International платят вступительный взнос при вхождении и ежегодный членский взнос в первый квартал следующего года. Ежегодный членский взнос должен выплачиваться в первый квартал каждого года.

6.2 Исполнительный комитет определяет размер вступительного взноса после проведения консультаций с членскими организациями, а это решение утверждается на следующем Конгрессе.

6.3 Если организация более одного года не выплачивает свои взносы без разрешения Исполнительного комитета, она теряет свои права и привилегии в HomeNet International. Если организация более двух лет не выплачивает взносов, она считается утратившей свое членство.

7 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ

Структура HomeNet International включает в себя следующие органы:

- a. Конгресс
- b. Исполнительный комитет
- c. Секретариат (Международный координатор и персонал)

8 КОНГРЕСС

8.1. Частота проведения Конгресса: Конгресс – высший орган принятия решений сети HomeNet International, он проводится каждые четыре года.

Внеочередные Конгрессы могут созываться решением Исполнительного комитета или по запросу большинства членских организаций, с учетом финансовых последствий.

8.2. Исполнительный комитет принимает решение о дате, месте проведения, повестке и процедурах Конгресса, принимая во внимание рекомендации членских организаций, и уведомляет в письменной форме о созыве Конгресса не позднее чем за четыре месяца до его проведения.

8.3. Состав Конгресса: Конгресс состоит из

- a. Исполнительного комитета, включающего Президента, Вице-Президента, Казначея, и Международного координатора (в силу занимаемой им должности), как детально описано в пункте 9.2. в подпунктах с (а) по (с).
- b. Количество делегатов от членских организаций основано на их численности. Делегаты имеют право выступать и голосовать. Количество делегатов будет определяться следующим образом:
 - i) Членские организации, насчитывающие 50-500 членов, имеют право на одного делегата.
 - ii) Членские организации, насчитывающие 501-1000 членов, имеют право на двух делегатов.
 - iii) Членские организации, насчитывающие более 1000 членов, имеют право на трех делегатов.
- c. Будут представлены пять электоральных регионов: Африка, Восточная Европа / Центральная Азия, Латинская Америка, Южная Азия, и Юго-Восточная Азия. Региональные координаторы (или же представители региона, если координаторы ещё не назначены) имеют право принимать участие в Конгрессе, чтобы представлять точку зрения региона. У них есть права выступать, но нет прав голосовать.
- d. Члены персонала имеют право присутствовать на Конгрессе по решению Исполнительного комитета и будут иметь только право на выступление.
- e. Организации, не основанные на членстве, работающие с надомными работниками, и другие союзники, могут приглашаться Исполнительным комитетом для участия в качестве наблюдателей.

8.4. Требования к делегатам: Только членские организации, не имеющие задолженности по членским взносам, имеют право на полные представительские права в Конгрессе, а размер делегации зависит от количества участников, за которых были уплачены членские взносы в предыдущий год.

8.5. Комитет по проверке полномочий: Исполнительный комитет назначает Комитет по проверке полномочий, который будет утверждать или отклонять полномочия делегатов.

8.6. Избирательный комитет: Исполнительный комитет назначает Избирательный комитет, который будет осуществлять надзор за выборами членов Исполнительного комитета.

8.7. Кворум: Кворум Конгресса – 40% от общего числа делегатов, которые выполнили все требования для представительства. Если в течение двадцати четырёх часов с момента, установленного для проведения Конгресса, кворума не будет, Конгресс будет перенесен в такое место и время, которые будут определены решением Исполнительного комитета.

8.8. Функции Конгресса: Функции Конгресса включают:

- a. Рассмотрение и утверждение отчётов от Секретариата и Президента.
- b. Рассмотрение и утверждение финансовых отчётов.
- c. Проведение выборов Исполнительного комитета, включая должностных лиц, в состав которых входят Президент, Вице-Президент, Казначей и Международный координатор. В состав Исполнительного комитета и должностных лиц должны входить как минимум 75% женщин.
- d. Принятие, внесение поправок и дополнение Устава.
- e. Решения о политике и резолюциях, подаваемых членскими организациями или Исполнительным комитетом.
- f. Другие вопросы, утвержденные Исполнительным комитетом.

8.9. Принятие решений: Решения принимаются консенсусом или, если консенсуса нет, большинством голосов (50%+1 делегат, имеющий право голоса), за исключением поправок к Уставу, для которых требуются голоса 75% делегатов, имеющих право голоса.

8.10 Выборы: Делегаты, присутствующие на Конгрессе, утверждённые Комитетом по проверке полномочий, имеют право голоса. Организации, которые по уважительным причинам не могут прислать представителей на Конгресс, имеют право передать право использовать свои голоса другим организациям, представленным на Конгрессе, подав разрешение на такое представительство в Комитет по проверке полномочий в письменном виде. Выборы проводятся в соответствии с пунктом 9.3 Устава, и в соответствии с дальнейшими дополнительными избирательными процедурами, принятыми Исполнительным комитетом.

9. ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

9.1. Управление HomeNet International возлагается на Исполнительный комитет, который призван выполнять решения Конгресса.

9.2 Состав Исполнительного комитета: Исполнительный комитет состоит из следующих лиц:

- a. По два представителя от каждого из пяти избирательных регионов, согласованных членскими организациями этого региона, из членских

организаций региона, утвержденных Конгрессом, в число которых входят выбранные Должностные лица:

Президент, вице-президент и казначей.

- b. Предпочтительно, чтобы два, но не менее одного представителя из каждого избирательного региона должны быть женщинами.
- c. Международный координатор (*в силу занимаемой им должности*).
- d. Региональные координаторы (или представители из региона, где координатора ещё нет) имеют право участвовать в Исполнительном комитете, чтобы представлять точку зрения региона. У них есть только право выступать.

9.3. Выборы Исполнительного комитета

а. Члены Исполнительного комитета из регионов

(i) Перед Конгрессом членские организации HomeNet International в каждом избирательном регионе согласуют кандидатуры двух своих представителей для участия в Исполнительном комитете в соответствии с процедурой, установленной Исполнительным комитетом.

(ii) Избирательный комитет, назначенный Исполнительным комитетом, тщательно изучает кандидатуры, чтобы убедиться, что они соответствуют требованиям.

(iii) Члены Исполнительного комитета, рекомендованные регионами, утверждаются Конгрессом по процедуре, определенной Избирательным комитетом, в соответствии с пунктом 9.3 (с) ниже.

(iv) Если до Конгресса не будет достигнут консенсус по региональным кандидатурам, решение принимается большинством голосов аккредитованных региональных делегатов (50%+1) во время Конгресса. Если среди делегатов не будет большинства, то вопрос будет вынесен на Конгресс для принятия решения консенсусом или большинством голосов (50%+1).

б. Должностные лица

(i) Перед Конгрессом Исполнительный комитет объявляет о выдвижении кандидатов на должность Международного координатора (он / она может и не состоять в членской организации). Заявка на выдвижение

кандидатур должна направляться в письменном виде по утвержденной форме на имя Президента наряду с личной характеристикой кандидата и изложением мотивов.

(ii) После того, как Конгресс утвердит членов Исполнительного комитета, выдвигаются кандидатуры на должности Президента, Вице-президента и Казначей из числа 10 его избранных членов. Заявки на их выдвижение направляются в письменном виде по установленной форме в Избирательный комитет.

(iii) Три Должностных лица (Президент, Вице-президент, Казначей) должны быть из трех различных регионов.

(iv) Избирательный комитет, который назначается Исполнительным комитетом, должен тщательно изучить кандидатуры, чтобы убедиться, что они соответствуют требованиям, и согласовывает процедуру проведения выборов, в соответствии с пунктом 9.3 (с) ниже.

с. Процедура выборов. Если на какую-либо должность будет выдвинуто будет более одной кандидатуры, выборы будут проводиться тайным голосованием всеми делегатами Конгресса с правом голоса (включая уполномоченных голосовать за отсутствующих), а их проведением будет заниматься Избирательный комитет.

9.4 **Срок полномочий Исполнительного комитета:** Срок полномочий членов Исполнительного комитета составляет четыре года. Они могут быть переизбраны только ещё на один четырёхлетний срок.

9.5 **Отставка членов Исполнительного комитета:** если член Исполнительного комитета уйдёт в отставку / сложит полномочия или будет отозван по любой причине, Исполнительный комитет назначит ему замену из числа членов организаций того же региона, который он представлял, с учётом мнений членских организаций данного региона.

9.6 **Заседания Исполнительного комитета:** Заседания Исполнительного комитета должны проводиться как минимум дважды в год, как в очной, так и с использованием электронных средств коммуникации формах. В дополнение к этому? Должностные лица (Президент, Вице-президент и Казначей) и Международный координатор должны собираться как минимум дважды в год.

9.7 **Календарь заседаний:** После консультаций с Должностными лицами Международный координатор извещает членов Исполнительного комитета в письменном виде о заседании и его повестке как минимум за две недели до даты заседания.

9.8 **Кворум:** Кворум заседаний – 40%+1 член Исполнительного комитета.

9.9 **Обязанности и полномочия Исполнительного комитета:** Исполнительный комитет обладает следующими обязанностями и полномочиями:

- a. Придерживаться Устава и способствовать достижению задач HomeNet International.
- b. Отслеживать и способствовать внедрению резолюций, стратегических планов и политик, принятых Конгрессом.
- c. Обеспечивать надлежащую работу персонала и Секретариата.
- d. Утверждать финансовые отчёты и бюджеты.
- e. Согласовывать членские взносы и изменения в них.
- f. Рассматривать предложения, поданные членскими организациями, и принимать решения по неотложным проблемам и вопросам, касающимся HomeNet International.
- g. Организовывать Конгрессы.
- h. Делегировать задачи членам персонала и подкомитетам.
- i. Согласовывать членство организаций и приостановление членства.
- j. Принимать правила и рабочие процедуры для обеспечения бесперебойного функционирования HomeNet International.
- k. В случае чрезвычайной ситуации или значительных изменений обстоятельств Исполнительный комитет имеет право предложить поправки к Уставу и передать их через электронные средства коммуникации членским организациям. Для принятия поправки требуется согласие 75% членских организаций, согласных с такими изменениями; изменения должны быть утверждены следующим Конгрессом.

9.10 **Принятие решений:** Решения принимаются консенсусом или, при отсутствии такового, большинством голосов (50%+1).

10. ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА

10.1 Президент:

Конгресс избирает Президента в соответствии с пунктом 9.3 (b) и (c) выше, из числа 10 избранных членов Исполнительного комитета, на четырёхлетний срок, который может быть продлен только один раз путём выборов – ещё на четыре года. Если Президент сложит полномочия / уйдёт

в отставку, или будет отозван с президентской должности HomeNet International по какой-либо причине, для его замены Исполнительный комитет должен назначить Вице-президента на должность Президента.

Президент:

- a. Председательствует на Конгрессе и заседаниях Исполнительного комитета и соответствующих подкомитетов.
- b. Представляет HomeNet International на заседаниях, Конгрессах членских организаций, региональных организаций и организаций, не входящих в HomeNet International.
- c. Исполняет обязанности, возложенные на него / неё Конгрессом и Исполнительным комитетом.

10.2 Вице-президент:

Конгресс избирает Вице-президента в соответствии с пунктом 9.3 (b) и (c) выше, из числа 10 избранных членов Исполнительного комитета, на один четырёхлетний срок, который может быть продлен только один раз путём выборов – ещё на четыре года. В отсутствие Президента, или по его / её поручению, Вице-президент исполняет обязанности Президента. Если Вице-президент сложит полномочия или уйдет в отставку, или будет отозван по какой-либо причине, Исполнительный комитет назначит другого Вице-президента из числа членов Исполнительного комитета.

10.3 Казначей:

Конгресс избирает Казначея, в соответствии с пунктом 9.3 (b) и (c) выше, из числа 10 избранных членов Исполнительного комитета, на один четырёхлетний срок, который может быть продлен только один раз путём выборов – ещё на четыре года.

Казначей, в сотрудничестве с Международным координатором:

- a. Представляет полугодовой и годовой финансовые отчёты и проекты бюджета Исполнительному комитету.
- b. Отвечает за обеспечение ведения счетов и документации.
- c. Осуществляет надзор за аудитом счетов HomeNet International.

10.4 Отстранение Должностных лиц от должности

Президент, Вице-президент и Казначей должны освободить должность при любом из следующих обстоятельств:

- a. При отставке, приостановке полномочий или исключении из HomeNet International или из любой ее членских организаций или по причине приостановки полномочий или отстранения от должности за ненадлежащее выполнение своих обязанностей, по решению двух третей голосов большинства членов Исполнительного комитета
- b. При пропуске трёх подряд заседаний Исполнительного комитета без разрешения Исполнительного комитета.

с. Эти решения должны будут утверждаться на следующем Конгрессе, или на Внеочередном Конгрессе, созванном на условиях, указанных в пункте 8.1. выше.

10.5 Международный координатор:

На первый срок полномочий Международный координатор назначается Временной Международной Рабочей Группой, и утверждается Конгрессом. Впоследствии Конгресс избирает Международного координатора на один четырёхлетний срок, с правом переизбрания только ещё на один четырёхлетний срок. Координатор является оплачиваемым штатным сотрудником. По своему *служебному положению* он / она будет членом всех международных комитетов HomeNet. Международный координатор подотчётен Исполнительному комитету и будет тесно сотрудничать с Должностными лицами для реализации решений и планов Конгресса. Он / она отвечает за:

- a. Руководство Секретариатом и за оперативное выполнение работы в соответствии с резолюциями и директивами Исполнительного комитета и Конгрессов.
- b. Подготовку и созыв совещаний HNI, в консультации с Исполнительным комитетом.
- c. Ведение и распространение протоколов Конгресса, заседаний Исполнительного комитета, и обеспечение эффективной связи с членскими организациями.
- d. Обеспечение работы компетентного персонала, и также оказание другой помощи, которая может потребоваться, при условии наличия финансовых средств.

- e. Финансовое управление HomeNet International совместно с Казначеем, включая представление годового финансового отчёта и проекта бюджета на рассмотрение Исполнительного комитета; ведение бухгалтерских записей и книг для целей аудита.
- f. Международный координатор имеет право представлять HomeNet International на совещаниях и Конгрессах ее членских организаций и других организаций.

11. РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕТИ / ОРГАНИЗАЦИИ

- 11.1 Региональные сети / организации состоят из организаций надомных работников в каждом из пяти электоральных регионов: Африка, Восточная Европа / Центральная Азия, Латинская Америка, Южная Азия и Юго-Восточная Азия.
 - 11.2. Независимо от своего юридического или официального статуса, они имеют право на представительство в организационных структурах HomeNet International в качестве участников без права голоса.
 - 11.3. Они будут поощряться в укреплении и развитии до уровня основанных на членстве, демократических и правовых органов, проводящих политику, тесно связанную с политикой и процедурами HomeNet International.
 - 11.4 В случае поступления запросов на изменения или дополнения к существующим пяти электоральным регионам, Исполнительный комитет HomeNet International примет решение о том, какие региональные организации имеют право на участие в организационных структурах HomeNet International. Это решение будет одобрено Конгрессом после того, как он удостоверится, что они соответствуют следующим критериям:
 - a. Их членские организации, имеющие право голоса, являются основанными на членстве организациями надомных работников;
 - b. У них имеются руководство и управленческие органы, избранные их членами-организациями надомных работников, основанными на членстве.
- 11.5 Роль региональных сетей / организаций.** Региональные сети / организации:
- a. отвечают за организацию выдвижения кандидатов в Исполнительный комитет из членских организаций HomeNet International региона, по

процедуре, которую устанавливает Исполнительный комитет HomeNet International;

- b. способствуют коммуникации, связям и солидарности между членскими организациями HomeNet International на региональном, межрегиональном и на глобальном уровнях;
- c. поддерживают организационное усиление членских организаций региона посредством консультаций, обучения и мероприятий по институциональному развитию;
- d. продвигают HomeNet International и помогают членским организациям выполнять решения Конгресса и Исполнительного комитета, а также проводить согласованные мероприятия;
- e. участвуют, в качестве представителей без права голоса, в работе Международного Конгресса, заседаниях Исполнительного комитета HomeNet International и других мероприятиях, проводимых по решению Исполнительного комитета, для отчёта о региональной деятельности и перспективах в регионе.

12. ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12.1 Отношения между HomeNet International и членскими организациями:

HomeNet International будет уважать и ценить автономию своих членских организаций (и региональных организаций). Тем не менее, ожидается, что членские организации будут выполнять и осуществлять решения и политику HomeNet International, согласованные с Конгрессом или Исполнительным комитетом.

12.2 Обязанности членских организаций: организация, состоящая в HomeNet International, должна:

- a. Информировать Секретариат о выборах в своей организации и любых изменениях в составе её Должностных лиц и членских организаций по состоянию на 31 декабря каждого года, а также сообщать о новой контактной информации.
- b. Предоставлять необходимую информацию по мере своих возможностей.
- c. Публиковать в своем информационном бюллетене, на веб-сайте и в других средствах массовой информации информацию о деятельности

HomeNet International, и направлять их копии или ссылки в Секретариат.

- d. Направлять копии своего годового отчёта в Секретариат.
- e. Регулярно выплачивать членские взносы в сроки, указанные в пункте б выше.
- f. Участвовать в Конгрессах и в другой деятельности HomeNet International.
- g. Помогать развивать дух солидарности, внося / делясь такими ресурсам, как навыки, материалы, финансы для совместной международной работы.

13. СРЕДСТВА

- 13.1 Средства организации формируются за счет членских взносов, грантов и пожертвований финансирующих организаций, а также всех других денежных средств, поступающих из различных источников. Они должны использоваться исключительно для достижения задач HomeNet International, изложенных в пункте 3 выше, и также для других законных целей, которые будут определены Исполнительным комитетом и/или Конгрессом.
- 13.2 Банковский счет открывается на имя HomeNet International в банке, одобренном Исполнительным комитетом. Исполнительный комитет определяет трёх лиц, уполномоченных подписывать документы, касающиеся операций с данным счетом. Все средства будут поступать на указанный счет.
- 13.3 Выплаты с данного счета производятся в соответствии с правилами, установленными Исполнительным комитетом. Все выплаты должны производиться с разрешения как минимум двух уполномоченных лиц.
- 13.4. Финансовая отчётность готовится и представляется на утверждение Исполнительного комитета каждые шесть месяцев. Прошедшая аудит отчетность готовится ежегодно, и представляется Исполнительному комитету на утверждение.

13.5 Финансовый год HomeNet International длится с 1 апреля по 31 марта каждого года.

14. ТОЛКОВАНИЕ УСТАВА И ПОПРАВКИ

14.1 **Толкование Устава:** ответственность за толкование положений данного Устава возлагается на Конгресс. В период между созывами Конгресса Исполнительный комитет имеет право принимать временные решения, окончательное решение по которым принимается Конгрессом.

14.2 **Поправки к Уставу:** Конгресс имеет право отменять, исправлять или дополнять положения данного Устава с одобрения семидесяти пяти процентов (75%) делегатов с правом голоса, при условии, что не менее чем за 45 дней до начала Конгресса членские организации были уведомлены о любых предлагаемых изменениях.

15. РОСПУСК HOMENET INTERNATIONAL

15.1 В случае решения Конгресса о роспуске HomeNet International, должны быть выполнены все финансовые обязательства организации. Конгресс принимает решение о порядке распоряжения средствами и активами HomeNet International.

15.2 Решение о роспуске требует одобрения не менее чем семьдесятю пятью процентами (75%) делегатов с правом голоса.

Устав был принят _____ (дата) на Виртуальном Учредительном Конгрессе HomeNet International, проведённом в _____, и вступает в силу с этой даты.

Подпись:

Международный координатор _____



Home-based Workers in the World: A Statistical Profile

Florence Bonnet, Françoise Carré,
Martha Chen and Joann Vanek

Globally, 260 million women and men are employed in home-based work, including 35 million in developed countries.

Globally, there are 260 million home-based workers (**table 1**).¹ While the overwhelming majority (86 per cent) of home-based workers are in developing and emerging countries, the number in developed countries (35 million) is substantial. Asia and the Pacific, which has the largest population among the regions, accounts for 65 per cent of home-based workers (**figure 1**). Globally, and in developing and emerging countries, most home-based workers (84 and 82 per cent, respectively) are in non-agricultural work. In developed countries, the proportion in non-agricultural work is even higher (93 per cent).

¹ The data in this brief are based on the 118 countries in the ILOSTAT Database that have a place of work question in their survey. The data are from the years 2000 to 2019. Annex I contains the classification of countries in the geographic regions and country income groups; the specific surveys used are in Annex II.

Figure 1: Distribution of home-based workers by country income groups and geographic regions

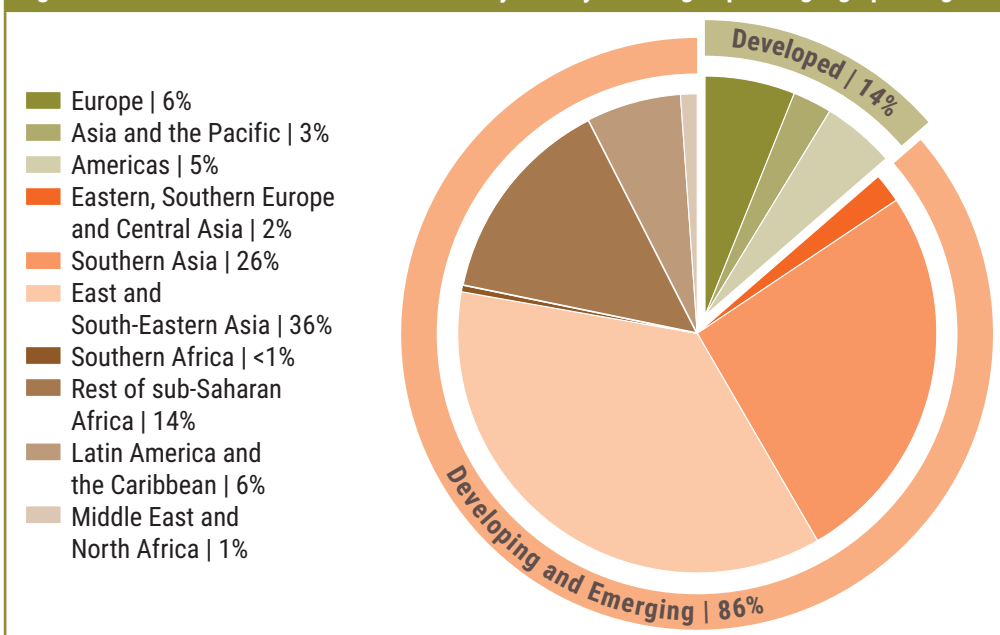


Table 1: Home-based workers in total and non-agricultural employment by country income groups, geographic regions and sex: Numbers in million and per cent of total (in parentheses)

	TOTAL			NON-AGRICULTURAL		
	Total	Women	Men	Total	Women	Men
World	259.6 (8)	146.8 (11)	112.8 (6)	217.5 (9)	119.9 (13)	97.9 (7)
Developed	35.4 (6)	17.3 (7)	18.0 (6)	32.8 (6)	16.2 (6)	16.5 (5)
Europe	15.8 (7)	6.6 (6)	9.2 (7)	14.6 (6)	6.2 (6)	8.4 (6)
Asia and the Pacific	6.8 (5)	3.8 (7)	3.1 (4)	5.5 (4)	3.1 (6)	2.4 (3)
Americas	12.7 (7)	6.9 (8)	5.8 (6)	12.7 (7)	6.9 (8)	5.8 (6)
Developing and Emerging	224.2 (8)	129.4 (13)	94.8 (6)	184.6 (10)	103.6 (15)	81.3 (7)
Eastern, Southern Europe and Central Asia	5.2 (3)	2.5 (3)	2.7 (3)	3.6 (2)	1.7 (2)	1.9 (2)
Asia and the Pacific	161.4 (9)	88.6 (14)	72.8 (6)	130.1 (11)	68.3 (16)	62.2 (8)
Southern Asia	67.5 (10)	35.3 (24)	32.3 (6)	45.4 (12)	19.0 (29)	26.6 (8)
East and South-Eastern Asia	93.8 (8)	53.3 (11)	40.5 (6)	85.0 (11)	49.5 (14)	35.6 (8)
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	<i>63.8 (18)</i>	<i>38.1 (26)</i>	<i>25.7 (13)</i>	<i>52.7 (23)</i>	<i>33.2 (33)</i>	<i>19.6 (15)</i>
Sub-Saharan Africa	38.2 (9)	25.3 (14)	12.8 (6)	33.1 (18)	22.2 (25)	10.9 (11)
Southern Africa	1.1 (6)	0.5 (6)	0.7 (6)	1.1 (6)	0.5 (6)	0.7 (7)
Rest of sub-Saharan Africa	37.1 (10)	24.8 (14)	12.2 (6)	31.9 (19)	21.7 (27)	10.2 (12)
Latin America and the Caribbean	16.6 (6)	11.0 (10)	5.5 (3)	16.2 (7)	10.8 (10)	5.4 (4)
Middle East and North Africa	2.9 (3)	2.0 (11)	0.9 (1)	1.8 (3)	0.9 (8)	0.9 (2)

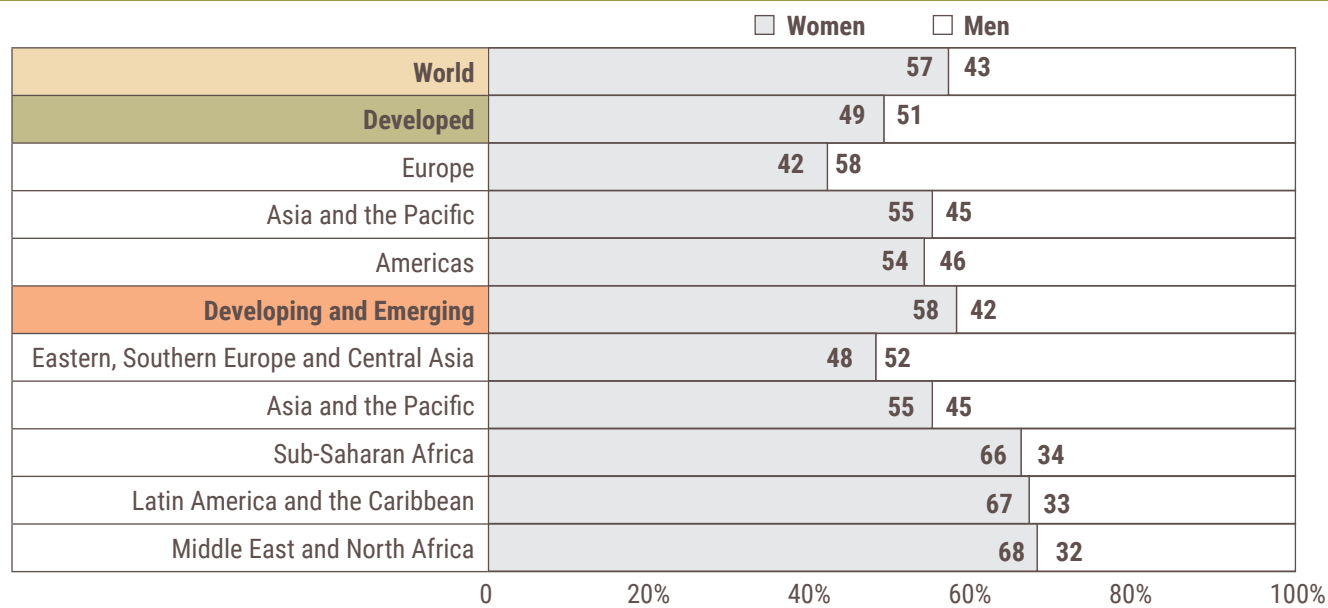
Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries representing 86 per cent of global employment.

Although there are large differences in the *numbers* of home-based workers across regions, the *percentage* of home-based work as a share of total employment varies only from 3 to 10 per cent. The exception is in East and South-Eastern Asia (excluding China), where home-based work is 18 per cent of total employment and 23 per cent of non-agricultural employment.

Although labour force participation rates for women are lower than for men in most countries, more women than men are home-based workers globally; women's share is 57 per cent in comparison to 43 per cent for men (**figure 2**). In developing and emerging countries, the share of women and men are similar to those worldwide: 58 per cent of women in comparison to 42 per cent of men. However in developed countries,

there are slightly more men than women; the anomaly is due to Europe, where men represent 58 per cent of home-based workers and women 42 per cent. In the developed countries of the Americas, as well as Asia and the Pacific, women outnumber men in home-based work. In both Sub-Saharan Africa and Latin America and the Caribbean, there are nearly twice as many women home-based workers as men. In only two other

Figure 2: Distribution of home-based workers by sex and income groups of countries and geographic regions



A home-based worker who makes hair accessories in Lima, Peru. Photo by Sofia Trevino.

Figure 3: Home-based workers as per cent of total employment



Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

Front page photos clockwise from the top left:
 A home-based weaver in Laos. Photo by Marty Chen.
 A home-based tailor in Cape Town, South Africa. Photo by Sofia Trevino.
 A home-based hairdresser in Pleven, Bulgaria. Photo by Svetlin Ivanov.
 A home-based garment worker in Tiruppur, India. Photo courtesy of HNSA.

sub-regions are there more men home-based workers than women – Eastern, Southern Europe and Central Asia and Southern Africa – but the difference is relatively small.

In most of the countries with data, home-based workers comprise less than 10 per cent of all employed persons (dark and light brown in the map), but in some countries, home-based workers account for more than 15 per cent of the workforce (dark grey) (**figure 3**).

Table 2: Home-based workers as per cent of total employment by country income group and geographic regions: Number of countries in percentage categories

	Less than 5%	5-10%	10-14%	15% and more	Total
World	44	41	21	12	118
Developed	21	14	7	0	42
Europe	16	9	5	0	30
Asia and the Pacific	4	3	0	0	7
Americas	1	2	2	0	5
Developing and Emerging	23	27	14	12	76
Eastern, Southern Europe and Central Asia	9	3	0	0	12
Asia and the Pacific	1	5	3	7	16
Southern Asia	0	2	0	2	4
East and South-Eastern Asia	1	3	3	5	12
Sub-Saharan Africa	4	11	7	5	27
Southern Africa	0	2	0	0	2
Rest of sub-Saharan Africa	4	9	7	5	25
Latin America and the Caribbean	3	8	4	0	15
Middle East and North Africa	6	0	0	0	6

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries representing 86 per cent of global employment.

Box 1: Types of Home-Based Worker

Home-based workers are those who produce goods or provide services from in or around their own home, including in a structure attached to their home. Home-based workers can be found in all branches of the economy (agriculture, services, and manufacturing and other industry activities) and many sub-branches: from traditional sectors such as textiles, garments and shoes to professional services to modern sectors, including the manufacturing of automobile parts and airplane cushions, electronic assembly, data collection and processing.

While all types of home-based work can be found around the world, certain types predominate in specific geographic regions and country income groups. Among home-based workers, self-employed professionals, teleworkers (white-collar and pink-collar) and digital platform workers are more common in developed and emerging countries; traditional self-employed, industrial outworkers and contributing family workers are more common in developing countries. Digital platform workers who perform “crowdwork” from their homes are dispersed across all country income groups

It is important to understand which types of home-based work expanded and contracted during the lockdowns associated with the COVID-19 pandemic. The category that has expanded during COVID-19 are workers who used to commute to an office, both professional and clerical workers, but began working from home using information and communications technologies (ICTs). The categories of home-based workers who suffered the greatest loss of work and income during COVID-19 are the ones who do not use ICTs in their work, both traditional self-employed and (more so) industrial outworkers, as well as the contributing family workers who depend on them for work.

Among developed countries, home-based work is less than 5 per cent of total employment in half of the countries and less than 15 per cent of total employment in the other half (**table 2**). In developing and emerging countries, home-based work is a higher proportion of total employment, representing over 5 per cent of total employment in around 70 per cent of the countries and less than 5 per cent of total employment in only two sub-regions, specifically in most countries of Eastern, Southern Europe and Central Asia and all countries in the Middle East and North Africa.

In all other sub-regions of developing and emerging countries, it represents a higher share of employment, including 15 per cent or more in five countries each in sub-Saharan Africa and in East and South-Eastern Asia.

Home-based workers are found in all sectors of the economy and in all statuses in employment (**boxes 1 and 2**). This brief presents key indicators on home-based workers and their work across the world.

Box 2: Improving the Measurement of Home-Based Workers and the Dependency in their Work Arrangements

Some home-based workers are independent self-employed workers who take entrepreneurial risks. Other home-based workers are dependent on a firm or its contractors for work orders, supply of raw materials and sale of finished goods. Those in this second category are referred to as homeworkers, piece-rate workers or sub-contracted workers. In recent years, better measurement of a broad work arrangement that includes homework has received increased attention due to its growth, as well as to the types of authority and economic risk under which these workers operate.

In 2018, the International Conference of Labour Statisticians agreed on a revised International Classification of Status in Employment (ICSE-18) to include a new category, *dependent contractor*, which reflects aspects of both self- and wage employment. This category has special relevance to homeworkers. Dependent contractors are workers who have contractual arrangements of a commercial nature to provide goods or services for another economic unit, are not employees of that economic unit but are dependent on that unit for the organization and execution of the work or for access to the market.¹ Another recommendation places priority on a survey question on place of work. The implementation of these recommendations in labour force surveys will lead to improved data on home-based work.

However, in the data presented in this brief, independent home-based workers could not be fully distinguished from homeworkers. For this reason, this brief does not include data on the dependency of home-based workers. It includes the status in employment categories, based on the earlier ICSE statuses. The estimates for own account workers are likely to include misclassified dependent contractors — that is, sub-contracted piece-rate homeworkers.

¹ International Labour Office (ILO), 2018 Resolution concerning statistics on work relationships. 20th International Conference of Labour Statisticians (ICLS), Geneva.

cent in urban areas, whereas in the Americas the shares are reversed, with 77 per cent in rural areas and 23 per cent in urban. Among developing and emerging countries, at least 80 per cent of home-based workers are in rural areas in two sub-regions: Eastern, Southern Europe and Central Asia; and Southern Africa. In two other sub-regions, a relatively high proportion are also in rural areas: the Middle East and North Africa at 73 per cent; and Southern Asia at 68 per cent. However, in Latin America and the Caribbean, only 28 per cent of home-based workers are in rural areas.

The percentage distribution of women and men home-based workers across rural and urban areas is fairly similar at the global level and across the country income groups and geographic regions, with two exceptions. In Eastern and Southern Europe and Central Asia, 95 per cent of women home-based workers and 73 per cent of men are in rural areas; in the Middle East and North Africa, 81 per cent of women home-based workers and 54 per cent of men are in rural areas.

Rural/Urban

Globally, around 56 per cent of home-based workers are in rural areas and 44 per cent in urban areas.

Around 56 per cent of home-based workers globally are in rural areas and 44 per cent in urban areas; these percentages are mirrored in

developing and emerging countries as a group. In developed countries, urban areas are 2 per cent higher (**table 3**). However there are large differences in the percentage distribution of home-based workers across rural and urban areas within the geographic/country income groups and sub-regions. Among developed countries, in Europe only 28 per cent of home-based work is in rural areas and 72 per

Table 3: Home-based workers by urban and rural location, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	TOTAL		WOMEN		MEN	
	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban
World	56	44	57	43	55	45
Developed	54	46	52	48	56	44
Europe	28	72	28	72	28	71
Asia and the Pacific	62	39	58	42	66	34
Americas	77	23	71	29	84	16
Developing and Emerging	56	44	57	43	55	45
Eastern, Southern Europe and Central Asia	82	15	95	5	73	22
Asia and the Pacific	59	41	61	39	57	43
Southern Asia	68	32	72	28	63	37
East and South-Eastern Asia	47	53	47	53	47	53
Sub-Saharan Africa	51	49	51	48	50	50
Southern Africa	80	20	79	18	78	22
Rest of sub-Saharan Africa	50	50	51	49	48	52
Latin America and the Caribbean	28	72	31	69	22	78
Middle East and North Africa	73	27	81	19	54	46

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 109 countries.

Status in Employment

The share of own account home-based work for both women and men is higher in the developing and emerging countries than in developed countries and, conversely, the share of employees is higher in developed countries.

Globally, women home-based workers are more than twice as likely as men to be contributing family workers. Conversely, men are more likely than women to be employers or own account workers. But men and women home-based workers are equally likely to be employees (**table 4**). This pattern is also reflected in developing and emerging countries, where the overwhelming majority of home-based workers are concentrated: 13 per cent of both women



*A home-based Nubian craft producer in Kenya.
Photo by Leslie Vryenhoek*

and men are employees; 58 per cent of women and 69 per cent of men are own account workers; and 25 per cent of women but only 12 per cent of men are contributing family workers. However, in developed countries the pattern is different. A much larger share of women home-based workers than men are employees (59 per cent in comparison to 47 per cent) and, conversely, a larger share of men than women are own account workers (45 per cent in comparison to 27 per cent).

While the share of own account home-based work for both women and men is higher in developing and emerging countries, the share of employees is higher in developed countries. Among developing and emerging

Table 4: Home-based workers by status in employment, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	WOMEN				MEN			
	Employer	Own account worker	Employee	Contributing family worker	Employer	Own account worker	Employee	Contributing family worker
World	5	54	19	23	7	65	19	10
Developed	5	27	59	8	6	45	47	3
Europe	3	42	52	3	4	57	38	1
Asia and the Pacific	6	27	36	31	11	55	24	10
Americas	7	12	80	1	6	21	73	0
Developing and Emerging	4	58	13	25	7	69	13	12
Eastern, Southern Europe and Central Asia	1	32	62	5	4	8	86	0
Asia and the Pacific	2	56	13	29	5	72	10	13
Southern Asia	1	61	7	30	5	79	6	10
East and South-Eastern Asia	2	53	17	27	5	67	14	15
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	3	58	15	24	8	58	19	15
Sub-Saharan Africa	19	55	12	14	24	49	19	8
Southern Africa	5	33	58	3	19	32	48	0
Rest of sub-Saharan Africa	19	56	11	14	24	50	17	8
Latin America and the Caribbean	2	82	8	8	8	74	12	6
Middle East and North Africa	1	35	6	58	9	59	27	5

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

countries, the one exception to this pattern of higher proportions of home-based workers in own account work and lower proportions as employees is Eastern, Southern Europe and Central Asia. All countries in this sub-region are classified as emerging economies and have a legacy of a centralized economy.

Branch of Economic Activity/Industry

Services is the main branch of home-based employment for both men and women.

Services is the main branch of home-based employment for both women and men everywhere (**table 5**). Globally, 55 per

cent of home-based workers are engaged in the services sector with almost no difference between women and men in the share of services. In developed countries, services comprise a much greater share of home-based work than in developing and emerging countries as a group: 79 per cent in comparison to 51 per cent. Industry with manufacturing as the major component is

Table 5: Home-based workers by branch of industry, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	TOTAL			WOMEN			MEN		
	Agriculture	Manufacturing*	Services	Agriculture	Manufacturing*	Services	Agriculture	Manufacturing*	Services
World	16	29	55	18	25	56	13	32	55
Developed	7	14	79	7	9	84	8	17	75
Europe	7	15	78	6	8	86	8	20	72
Asia and the Pacific	20	11	69	19	14	67	23	6	71
Americas	1	14	85	0	8	91	1	18	81
Developing and Emerging	18	31	51	20	28	52	14	35	51
Eastern, Southern Europe and Central Asia	30	16	54	31	21	49	29	14	56
Asia and the Pacific	19	32	49	23	28	50	15	36	50
Southern Asia	33	34	33	46	33	20	17	33	49
East and South-Eastern Asia	9	30	60	7	23	69	12	37	50
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	17	23	59	13	22	66	24	24	52
Sub-Saharan Africa	13	28	58	12	28	60	15	31	54
Southern Africa	0	11	89	0	1	99	0	20	79
Rest of sub-Saharan Africa	14	29	57	13	28	59	16	32	52
Latin America and the Caribbean	2	34	64	2	33	65	3	34	63
Middle East and North Africa	39	17	44	53	13	34	6	27	67

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

*Manufacturing is the main component of this category, which also includes related industries, specifically: mining and quarrying; electricity, gas, steam and air conditioning supply; water supply; sewerage, waste management and remediation activities; and construction. These additional activities will have limited relevance to home-based work.

second in importance at 29 per cent globally: 14 per cent in developed countries and 31 per cent in developing and emerging countries. Agriculture comprises 16 per cent of home-based employment globally, 7 per cent in developed countries and 18 per cent in developing and emerging countries. However in some sub-regions, agriculture is a larger

share of home-based work, specifically 30 per cent in Eastern, Southern Europe and Central Asia, 33 per cent in Southern Asia, and 39 per cent in the Middle East and North Africa.

At the global level there is little difference in the percentage distribution of women and men home-based workers across the

different branches. However, in developed countries, services comprise a somewhat higher percentage of women's home-based work than men's – 84 per cent in contrast to 75 per cent. Women are less likely to be in manufacturing than men – 9 per cent in contrast to 17 per cent. In developing and emerging countries, there is little difference

Table 6: Percentage of home-based workers who are informally employed in developing and emerging countries, by geographic regions and sex

	TOTAL	WOMEN	MEN	Difference Women-Men (% points)
Developing and Emerging	90	92	88	4
Eastern, Southern Europe and Central Asia	63	78	35	43
Asia and the Pacific	92	92	91	2
Southern Asia	98	98	98	0
East and South-Eastern Asia	80	83	74	9
Sub-Saharan Africa	88	92	81	11
Southern Africa	74	80	64	16
Rest of sub-Saharan Africa	88	92	81	11
Latin America and the Caribbean	85	88	77	12
Middle East and North Africa	98	99	94	5

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 70 developing and emerging countries representing 72 per cent of employment in developing and emerging countries when China is excluded, and representing 52 per cent when China is included in the total.

in the percentage of women and men home-based workers in services. Women are less likely to be in manufacturing than men (28 per cent in contrast to 35 per cent) and are more likely to be in agriculture than men (20 per cent in contrast to 14 per cent). However, this pattern is not consistent across two sub-regions of Asia and the Pacific. In Southern Asia, the per cent of home-based workers in services is much lower for women than men (20 per cent in contrast to 49 per cent), while the per cent of women in agriculture is far higher than for men (46 per cent compared to only 17 per cent of men). The shares of women and men in home-based manufacturing,

however, are the same. By contrast, women in East and South-Eastern Asia, both with and without China, are more likely to be in services than men (more than 65 per cent in contrast to around 50 per cent). Large differences between women and men home-based workers are also found in the Middle East and North Africa, where 34 per cent of women compared to 67 per cent of men are in services; 53 per cent of women home-based workers but only 6 per cent of men are in agriculture. Finally, in Southern Africa almost all women in home-based work are in services (99 per cent) with a much lower, but still high, per cent of men (79 per cent).

Informal Employment

In developing and emerging countries, the proportion of home-based workers that are informal ranges from 60 to 98 per cent.

Estimates of the informality of home-based employment in developed countries, and therefore for the world, are not possible with the data now available; the surveys used to identify home-based workers in developed countries did not include questions that would allow an assessment of informality. In developing and emerging countries, where the data do exist, home-based work is overwhelmingly informal. Overall, 90 per cent of home-based workers across all developing and emerging countries are informal; and in every sub-region, over 60 per cent are informal (**table 6**). The proportion who are informal ranges from 98 per cent in both Southern Asia and the Middle East and North Africa to 63 per cent in Eastern, Southern Europe and Central Asia.

In developing and emerging countries, informality is only slightly higher among women than among men home-based workers: 92 per cent in comparison to 88 per cent. However, in several sub-regions the difference between women and men is large – especially in Eastern, Southern Europe and Central Asia, where 78 per cent of women home-based workers are informal in comparison to 35 per cent of men. This

is also true among home-based workers in Southern Africa, where 80 per cent of women and 64 per cent of men are informal.

Occupations

The largest occupational group for home-based workers is services and sales, followed closely by craft and trade.

Globally, the majority of home-based workers are in two major occupational categories: services and sales (32 per cent) plus craft and trades (29 per cent) (**table 7**). The latter includes handicraft, garment and related craft workers, goods processing workers, and workers in building trades and in repair. These two major occupational groups account for 83 per cent of home-based workers in developing countries, 60 per cent in the emerging countries but only 26 per cent in developed countries. In contrast, in developed countries, professionals and technicians comprise 47 per cent of home-based workers and managers an additional 10 per cent.

Services and sales plus craft and trades account for a higher per cent of women's and men's home-based work in developing countries (87 per cent in contrast to 77 per cent); a lower share for women and men in emerging countries (65 per cent and 55 per cent, respectively); and a still lower share for women and men in developed countries (29 per cent of women and 24 per cent for men).

In all three country income groups, men home-based workers are more likely than women to be in managerial and professional occupations. Professional/technician and managerial occupations account for: 47 per cent of

women and 69 per cent of men in home-based work in developed countries; 13 per cent of women and 24 per cent of men in emerging countries; and 3 per cent of women and 10 per cent of men in developing countries.

Table 7: Home-based workers (outside agriculture) by occupations, country income groups and sex: Per cent distribution

	Managers	Professionals and Technicians	Clerks	Services and Sales	Craft and Trades*	Plant operators and Assemblers	Elementary occupations**	Other
Total								
World	9	10	7	32	29	3	6	3
Developed	10	47	8	19	8	1	5	2
Emerging	10	8	8	30	30	4	6	4
Developing	2	4	0	49	34	2	8	0
Women								
World	6	8	10	35	30	2	5	4
Developed	8	39	13	22	7	1	7	3
Emerging	7	6	11	33	32	2	4	4
Developing	1	2	0	55	32	1	8	0
Men								
World	13	13	4	27	28	5	7	2
Developed	12	57	2	15	9	2	2	1
Emerging	14	10	5	27	28	6	7	3
Developing	2	8	1	39	38	4	8	0

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 99 countries.

* Includes construction, metal machinery, electrical and electronic workers, handicraft and printing, food processing and crafts.

** Includes occupations that typically involve the performance of simple and routine physical tasks that may require considerable physical effort and limited skills, e.g. cleaners, street sales and service workers, and refuse workers.

Hours of Work

Home-based workers have a longer workweek in developing and emerging countries than in developed countries.

The data in this section represent only one part of the workweek, the time spent in market-oriented work. Especially for women, another important component of the total time spent in work is the non-market activities performed to maintain the household and family. Thus, it is not surprising that women home-based workers tend to spend fewer hours in home-based work than men (**table 8**). A larger share of men than women work more than 48 hours a week in home-based work at each country income level. Conversely, more women than men work less than a 35 hour week at every country income level.

Globally, around one third of women and men home-based workers work 35-48 hours a week. In developed countries, a little less than



*A beadworker in Pakistan.
Photo courtesy of HomeNet Pakistan.*

half of women home-based workers and a little more than half of men work 35-48 hours a week. In emerging countries, around 30 per cent of women and men work 35-48 hours,

while in developing countries, around one quarter of women and men work 35-48 hours.

A larger percentage of women and men home-based workers work 49 or more hours per week in emerging and developing countries than in developed countries: in emerging countries, 32 per cent of women and 54 per cent of men; in developing countries, 31 per cent of women and 44 per cent of men; and in developed countries, only 15 per cent of women and 28 per cent of men.

Education

In developing and emerging countries, nearly one-third of women home-based workers and one-quarter of men have no education.

A larger percentage of home-based workers have completed secondary education than other levels of education: around 44 per cent of women and 48 per cent of men globally

Table 8: Home-based workers by hours worked, country income groups and sex: Per cent distribution

	WOMEN					MEN				
	Less than 20h	20h-34h	35h-48h	49h-60h	More than 60h	Less than 20h	20h-34h	35h-48h	49h-60h	More than 60h
World	18	21	32	16	13	6	11	35	25	22
Developed	16	20	49	11	4	7	10	54	19	9
Emerging	19	20	29	18	14	6	11	30	27	27
Developing	20	24	25	13	18	14	17	26	18	26

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 114 countries.

and in developing and emerging countries; and 57 per cent of women and 50 per cent of men in developed countries (**table 9**). However, in developing countries, nearly one third of women and one quarter of men have no education. In some sub-regions, the per cent with no education is even higher. In both Southern Asia and sub-Saharan Africa, around 46 per cent of women home-based workers and 25 per cent of men have no

education; in the Middle East and North Africa, 54 per cent of women and 45 per cent of men have no education. By contrast, many home-based workers in developed countries have completed tertiary education: 39 per cent of women and 42 per cent of men.

It is noteworthy that in East and South-Eastern Asia, women in home-based work are better educated than men. In this sub-

region, fewer women home-based workers than men have no education (20 per cent of women in contrast to 31 per cent of men), and more women than men have completed primary education (13 per cent of women and 11 per cent of men), secondary education (54 per cent of women and 49 per cent of men) and tertiary education (12 per cent of women and 9 per cent of men).

Table 9: Home-based workers by education, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	WOMEN					MEN				
	No education	Primary	Secondary	Tertiary	Other	No education	Primary	Secondary	Tertiary	Other
World	27	15	44	13	0	22	13	48	16	0
Developed	2	2	57	39	1	1	6	50	42	1
Europe	1	1	43	53	2	2	1	48	46	3
Asia and the Pacific	1	2	76	22	0	0	2	53	46	0
Americas	4	2	61	33	0	1	15	51	33	0
Developing and Emerging	31	17	42	9	0	26	15	48	11	0
Eastern, Southern Europe and Central Asia	5	9	41	46	0	1	1	57	42	0
Asia and the Pacific	31	15	45	9	0	28	13	49	10	0
Southern Asia	46	17	33	4	0	25	15	49	11	0
East and South-Eastern Asia	20	13	54	12	0	31	11	49	9	0
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	20	24	45	10	0	18	21	49	12	0
Sub-Saharan Africa	46	25	24	3	2	27	27	40	5	2
Southern Africa	1	6	79	14	0	7	4	83	7	0
Rest of sub-Saharan Africa	47	25	23	2	2	28	29	36	5	2
Latin America and the Caribbean	16	22	44	18	0	14	23	46	17	0
Middle East and North Africa	54	14	29	3	0	45	18	25	11	0

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

Annex I - Classification of countries/territories by region

Developed countries

Europe & Western Asia

Austria
Belgium
Croatia
Cyprus
Czechia
Denmark
Estonia
Finland
France
Germany
Greece
Hungary
Iceland
Ireland
Israel
Italy
Latvia
Lithuania
Luxembourg
Malta
Netherlands
Norway
Poland
Portugal
Slovakia
Slovenia
Spain
Sweden
Switzerland
United Kingdom

Asia and the Pacific

Australia
Brunei Darussalam
Cook
Japan
New Zealand
Republic of Korea
Taiwan (China)

Americas

Chile
Panama
Trinidad and Tobago
United States
Uruguay

Emerging countries

Eastern, Southern Europe and Central Asia

Albania
Bosnia and Herzegovina
Bulgaria
Georgia
Kyrgyzstan
Montenegro
North Macedonia
Republic of Moldova
Romania
Russian Federation
Serbia
Turkey

Asia and the Pacific

Southern Asia
Bangladesh
India
Pakistan

East and South-Eastern Asia

Cambodia
China
Fiji
Indonesia
Lao PDR
Mongolia
Myanmar
Philippines
Samoa
Thailand
Timor-Leste
Tonga

Sub-Saharan Africa

Southern Africa
Namibia
South Africa
Rest of sub-Saharan Africa
Angola
Comoros
Congo
Cote d'Ivoire
Ghana
Mauritania
Mauritius
Senegal
Zambia
Zimbabwe

Latin America and the Caribbean

Argentina
Bolivia (Plurinational State of)
Brazil
Colombia
Costa Rica
Dominican Republic
Ecuador
El Salvador
Guatemala
Guyana
Jamaica
Mexico
Suriname
Venezuela (Bolivarian Rep. of)

Middle East and North Africa

Egypt, Arab Rep.
Jordan
Lebanon
Sudan
Tunisia

Developing countries

Asia and the Pacific

Southern Asia
Nepal

Sub-Saharan Africa

Rest of sub-Saharan Africa
Benin
Burundi
Democratic Republic of the Congo
Ethiopia
Gambia
Guinea
Liberia
Madagascar
Malawi
Mali
Niger
Rwanda
Togo
United Republic of Tanzania
Uganda

Latin America and the Caribbean

Haiti

Middle East and North Africa

Yemen

Annex II

Surveys included: Household surveys (76 countries/territories)

Albania	Labour Force Survey, 2013	Dominican Republic	Permanent Labour Force Survey (Encuesta de fuerza de trabajo, ENFTC), 2018
Angola	Integrated Population Welfare Survey (Inquérito Integrado sobre o Bem-Estar da População, IBEP), 2009	Ecuador	National Employment, Unemployment and Underemployment Survey (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU), 2019
Argentina	Permanent Household Survey (Encuesta Permanente de Hogares, EPH), 2018	Egypt	Labour Force Survey, 2017
Austria	Labour Force Survey, 2018	El Salvador	Multipurpose Household Survey (Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, EHPM), 2018
Bangladesh	Labour Force Survey, 2017	Ethiopia	Labour Force Survey, 2013
Benin	Modular Integrated Household Survey (Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages, EMICOV), 2011	Fiji	Employment and Unemployment Survey, 2016
Bolivia (Plurinational State of)	Household Survey (Encuesta de Hogares, EH), 2017	Gambia	Labour Force Survey, 2012
Bosnia and Herzegovina	Labour Force Survey, 2019	Georgia	Labour Force Survey, 2018
Brazil	National Household Sample Survey (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNADC), 2018	Ghana	Labour Force Survey, 2015
Brunei Darussalam	Labour Force Survey, 2014	Guatemala	National Employment and Income Survey (Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI), 2018 (Q2)
Burundi	Household Survey (Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages), 2014	Guinea	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur L'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2019
Cambodia	Labour Force Survey, 2012	Guyana	Labour Force Survey, 2017
Chile	National Employment Survey (Encuesta Nacional del Empleo, ENE), 2018	Haiti	Household Survey (Enquête sur les conditions de vie des ménages, ECVMAS), 2012
Colombia	Global Integrated Household Survey (Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH), 2018	India	Employment and Unemployment Survey, 2018
Comoros	Employment and Informal Sector Survey (Enquête sur l'emploi et le secteur informel, ENESI), 2014	Indonesia	National Labour Force Survey, 2018 (Q3)
Congo	Employment and Informal Sector Survey (Enquête sur l'emploi et le secteur informel, EESIC), 2009	Jamaica	Labour Force Survey, 2014
Cook Islands	Labour Force Survey, 2019	Jordan	Labour Market Panel Survey JLMPS, 2016
Costa Rica	National Household Survey (Encuesta Nacional de Hogares, ENAHO), 2018	Kyrgyzstan	Labour Force Survey, 2017
Côte d'Ivoire	Labour Force Survey, 2016	Lao People's Democratic Republic	Labour Force Survey, 2017
Democratic Republic of the Congo	Employment and Informal Sector Survey (Enquête sur l'emploi, le secteur informel et la consommation des ménages), 2012	Lebanon	Labour Force Survey, 2019
		Liberia	Labour Force Survey, 2010
		Madagascar	National Employment and Informal Sector Survey (Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur Informel, ENESI), 2015
		Malawi	Labour Force Survey, 2013
		Mali	Modular Permanent Household Survey (Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages, EMOP), 2018

Mauritania	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2017
Mauritius	Labour Force Survey, 2018
Mexico	Labour Force Survey, 2019 (Q2)
Mongolia	Labour Force Survey, 2018
Myanmar	Labour Force Survey, 2018
Namibia	Labour Force Survey, 2018
Nepal	Labour Force Survey, 2017
Niger	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2017
Pakistan	Labour Force Survey, 2018
Panama	Labour Market Survey (Encuesta de Mercado Laboral, EML), 2018
Republic of Moldova	Labour Force Survey, 2018
Republic of Korea	Labour and Income Panel Survey, 2016
Rwanda	Labour Force Survey, 2018
Samoa	Labour Force Survey, 2017
Senegal	National Employment Survey (Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal, ENES), 2015
Serbia	Labour Force Survey, 2018
Sudan	Labour Force Survey, 2011
Thailand	Informal Employment Survey, 2018
Timor-Leste	Labour Force Survey, 2013
Togo	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2017
Tonga	Labour Force Survey, 2018
Trinidad and Tobago	Continuous Sample Survey of Population, 2016
Tunisia	Labour Market Panel Survey, 2014
Turkey	Labour Force Survey, 2017
Uganda	Labour Force and Child Labour Survey, 2017
United Kingdom	Labour Force Survey, 2018
United Republic of Tanzania	Labour Force Survey, 2014
Uruguay	Permanent Household Survey (Encuesta Continua de Hogares, ECH), 2018
Venezuela (Bolivarian Republic of)	Household Sample Survey (Encuesta de Hogares por Muestreo), 2017
Yemen	Labour Force Survey, 2014
Zambia	Labour Force Survey, 2017
Zimbabwe	Labour Force Survey, 2014

European Labour Force Survey, 2017 (28 countries/territories)

Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Finland, France, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland

ISSP 2015 (11 countries/territories)

Australia, China, Israel, Japan, New Zealand, Philippines, Russian Federation, South Africa, Suriname, Taiwan (China), United States

EU Working Conditions Survey, 2015 (3 countries/territories)

Germany, Montenegro, North Macedonia



A home-based worker in Nongchok, Bangkok, Thailand.
Photo by Marty Chen

This brief was prepared jointly by WIEGO and the ILO (INWORK). WIEGO is collaborating with HomeNet International (HNI) on the launch of this new global network.

Authors

Florence Bonnet is Labour Market and Informal Economy Specialist, the International Labour Organization (ILO).

Françoise Carré is Statistics Programme Director, WIEGO.

Martha Chen is Senior Advisor, WIEGO.

Joann Vanek is Senior Advisor, WIEGO Statistics Programme.

Statistical Briefs

WIEGO Statistical Briefs are part of the WIEGO Publication Series. They 1) provide statistics on the informal economy and categories of informal workers in accessible formats at the regional, country and city levels; or 2) describe the methods for the collection, tabulation and/or analysis of statistics. See www.wiego.org/wiego-publication-series.

HomeNet International (HNI) is a proposed global network of membership-based organizations representing home-based workers from, Africa, Eastern Europe & Central Asia, Latin America & the Caribbean, South Asia and South East Asia. The vision of HNI “is for greater visibility and recognition of home-based workers and a strong, united and representative voice on global platforms, where they effectively engage and challenge those who have power over their working lives, such as governments and employers”.

About WIEGO

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) is a global network focused on empowering the working poor, especially women, in the informal economy to secure their livelihoods. We believe all workers should have equal economic opportunities, rights, protection and voice. WIEGO promotes change by improving statistics and expanding knowledge on the informal economy, building networks and capacity among informal worker organizations and, jointly with the networks and organizations, influencing local, national and international policies.

Visit www.wiego.org



International
Labour
Organization



Women in Informal Employment:
Globalizing and Organizing

HomeNet
INTERNATIONAL

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕЗИСЫ – КРАТКИЙ СТАТИСТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СИТУАЦИИ С НАДОМНЫМИ РАБОТНИКАМИ ПО ВСЕМИ МИРУ¹ Январь 2021 г.

- Во всем мире, 260 миллионов женщин и мужчин производят товары или предоставляют услуги у себя дома или на дому: 86% (> 224 миллиона) из них проживают в развивающихся странах и странах с переходной экономикой и 14% (> 35 миллионов) - в развитых странах.
- Из 260 миллионов надомных работников в мире, 147 миллионов (57%) составляют женщины, которым приходится совмещать свою деятельность, приносящую доход, наряду с уходом за детьми и выполнением домашних обязанностей.
- Почти две трети (65%) надомных работников в мире приходится на Азиатско-Тихоокеанский регион.

<i>Страны с формирующимся рынком и развивающиеся страны:</i>	<i>Развитые страны:</i>
Восточная, Южная Европа и Центральная Азия 2% Южная Азия 26% Восточная и Юго-Восточная Азия 36% Южная Африка <1% Остальные страны Африки к югу от Сахары 14% Латинская Америка и Карибский бассейн 6% Ближний Восток и Северная Африка 1%	Европа 6% Азиатско-Тихоокеанский регион 3% Северная, Центральная и Южная Америка 5%

- Около 56% надомных работников в мире живут и работают в сельской местности и 44% - в городах, но подавляющее большинство надомных работников осуществляют несельскохозяйственную деятельность.
- Надомные работники работают во всех отраслях и секторах, но большинство из них работают либо в сфере услуг и продаж, либо в сфере ремесел и торговли, особенно в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах. Во всем мире услуги - это основная отрасль надомной занятости как для мужчин, так и для женщин.
- Большинство надомных работников в странах с низкими доходами - в некоторых странах, их количество доходит до 98% - работают неформально: то есть у них нет социальной защиты или оплачиваемого ежегодного отпуска и отпуска по болезни.
- Среди надомных работников, индивидуальные предприниматели, удаленные работники и работники цифровых платформ чаще встречаются в развитых и развивающихся странах; традиционно самозанятые, отраслевые надомные работники и помогающие члены семьи больше представлены в развивающихся странах.

- Данные, представленные в Кратком обзоре и собранные до кризиса COVID-19, показывают, что более 60% надомных женщин во всем мире работали более 35 часов в неделю для получения дохода. В странах с формирующимся рынком и развивающихся странах рабочая неделя длиннее, чем в развитых странах.
- В странах с формирующимся рынком и развивающихся странах почти треть женщин, работающих на дому, и четверть мужчин не имеют образования.

ⁱ Источник: Краткий статистический обзор WIEGO, №.27 (Январь 2021) составлен на основе информации, полученной из Базы данных Международной организации труда (ILOSTAT) по 118 странам, при проведении опроса которых были включены вопросы о месте работы. Данные представлены за период с 2000 по 2019 гг.



We, the members of 60 networks, associations and trade unions of home-based workers, together with nongovernmental organizations (NGOs) and researchers from 24 countries, met in New Delhi on the 8th and 9th of February 2015 at the **Global Conference of Home-based Workers**, jointly organized by HomeNet South Asia (HNSA) and Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO).

The term home-based worker is used to refer to workers who carry out remunerated work within their homes or the surrounding grounds. We note despite often being a significant proportion of the workforce that a large majority of us home-based workers, especially women home-based workers, are denied our rights. The International Labour Organization (ILO) Convention, Home Work Convention, 1996 (No. 177); the Kathmandu Declaration of 2000; and the South Asian Regional Plan of Action for Home-based Workers, 2007, urged the identification and recognition of home-based workers, the mainstreaming of home-based workers into national economies, the formulation of national policies for home-based workers, the integration of home-based workers into national and regional markets; and sought to raise our visibility, voice and concerns.

We declare our commitment to supporting, building and strengthening our organizations and gaining recognition, rights and representative voice. In order to improve our lives, we are committed to extending our networking and to building global solidarity. To start with, we have also committed ourselves to an action plan.

After having deliberated on our work and our concerns, we note the following:

- Despite the ILO Convention 177 on Home Work (1996), the Kathmandu Declaration (2000) and various other agreements, a majority of us, the home-based workers, remain unidentified, invisible, unrecognized, discriminated against, voiceless and denied our rights as workers.
- Home-based work is a global phenomenon, found in countries rich and poor, and exists in all sectors of employment, including manufacturing, services and agro-based and food sectors.
- Home-based work is an important source of employment, especially for economically and socially disadvantaged women. The majority of home-based workers are women: 70 per cent in Brazil; 75 per cent in Pakistan; and 88 per cent in Ghana.
- Many home-based workers may be migrants who are particularly vulnerable.
- We contribute significantly to the national and global economies and are linked to the formal economy through value chains and supply chains and local markets.
- We are not generally incorporated into national and global data collection systems or into development agendas and programmes and, thus, we, our work, our contribution remains invisible and unrecognized.
- We have limited access to social security, skills development opportunities, credit and markets.
- For home-based workers, our homes are also our workplaces. But our homes are often of poor quality, lack basic infrastructure services (such as water, sanitation, drainage).
- We are not home-bound. As we have to buy supplies and sell or deliver goods, and therefore incur expenses due to lack of affordable public transport services.

1. In light of the above, we strongly recommend and support the following:

A) Recognition of the following facts:

- i. That there are two basic categories of home-based workers: those who are self-employed and those who are sub-contracted piece rate workers (called home workers). Both categories are impacted by irregular or cancelled work orders and wages, an unreliable supply of raw materials, delayed payments and rejected goods. Moreover, each category of home-based workers have specific challenges that need different types of services and policy support: the self-employed face specific challenges in marketing their products, the sub-contracted face specific challenges in negotiating work orders.
- ii. That the majority of home-based workers are women, and their economic activities contribute significantly to their family income security and to local and national economies. For this and other reasons, home-based workers should be prioritized within poverty reduction and women's empowerment initiatives and programmes of the national and subnational governments.

B) Formulation and implementation of social protection and labour laws and initiatives, based on decent work principles and workers' rights, so that we can have a life of dignity, free from discrimination, poverty and deprivation by:

- i. Recognizing us, the home-based workers, as workers;
- ii. Extending and enforcing labour laws and protections and implementing other supportive laws and regulations appropriate for both the self-employed home-based workers and the sub-contracted homeworkers. These will include:
 - a. The right to fair prices in markets (self-employed), and fair piece-rates (subcontracted);
 - b. The right to secure, transparent contracts – work orders (sub-contracted) and commercial transactions (self-employed);
 - c. Protection from being subjected to poor quality raw materials, arbitrary cancellation of work orders, arbitrary rejection of goods, or delayed payments (both groups but especially sub-contracted);
 - d. The right to labour inspection and complaint resolution mechanisms.
- iii. Supporting our organizations and networks to achieve legal/formal status to enhance access to government and non-governmental services and benefits.

C) Systematic collection of data on number of home-based workers and our contribution to national economies by:

- i. Adopting of the official international statistical definition of “home-based workers” in national labour surveys and censuses or other national data collection systems;
- ii. Ensuring that national Labour force surveys include a question on “place of work”;
- iii. Promoting efforts to measure our contribution to the local economy (cities and villages) as well as national economy and exports.

D) Recognition of rights to freedom of association and collective bargaining by:

- i. Recognizing and supporting strong and vibrant member-based organizations and networks of home-based workers (as per ILO Convention 87);
- ii. Ensuring our participation and voice in the formulation of policies and in monitoring implementation;
- iii. Promoting collective bargaining and formal collective agreements with employers and/or with governments (as per ILO Convention 98).

E) Building better and inclusive markets by:

- i. Investing in skill and technology upgradation and product design and development;
- ii. Promoting financial inclusion including access to bank accounts, savings and affordable credit;
- iii. Undertaking trade promotion measures specific to our products, as a part of the mainstream initiatives and ensuring our participation in local and national government strategies and plans for designing and managing markets meant for home-based workers' products;
- iv. Facilitating research on sector-specific home-based work, with a special focus on women home-based workers in the value chain of production.

F) Formulation of effective local and national policies on home-based workers:

- i. Which will be developed with our participation;
- ii. Which will ensure that adequate budget allocations are in place;
- iii. And, which will include the following, at least:
 - a. Upgrading of the homes of home-based workers which are also their workplaces;
 - b. Minimum wages, fair piece-rates and annual bonuses for homeworkers;
 - c. Skill development (including re-skilling for alternative employment) and appropriate literacy programmes, including financial literacy;
 - d. Social protection, including occupational health and safety;
 - e. Access to credit and livelihood development programmes;
 - f. Access to market and economic resources;
 - g. Support for children's education, especially girls' education, to ensure that they attend school and are not exploited as child labourers;
 - h. Combating of all forms of forced labour, child labour, discrimination and violence based on gender, race, ethnicity or caste groups.

G) Extending social protection schemes and interventions to home-based workers, which will:

- i. Ensure affordable and accessible social protection floors, according to ILO Recommendation R 202, which was almost unanimously adopted in 2012 comprising five essential components: child care, maternity benefits, health insurance, old age and disability pensions;
- ii. Make occupational safety and health an integral component of social protection.

H) Provision of essential urban infrastructure services to home-based workers by:

- i. Improving access to basic infrastructure services to upgrade the home as a workplace;
- ii. Establishing appropriate zoning regulations, allowing for selected commercial activities in residential areas, by residents;
- iii. Providing adequate and accessible transport services for home-based workers, especially for women home-based workers and their raw materials and finished goods;
- iv. Providing good quality, low-cost housing schemes that target home-based workers.

I) Ratification of ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177):

- i. Advocate for ratification of Convention 177 by all governments as an essential step towards full recognition and empowerment of home-based workers.

2. We therefore urge:

Organizations of home-based workers and supportive NGOs to raise awareness amongst home-based workers about their status as workers and contributors to the economy; extend their reach nationally and across regions; build global solidarity; raise awareness and advocate for the rights of home-based workers; and ensure access to services, markets and social protection and work towards their empowerment.

Trade Unions to reach out to home-based workers, to include them as members as well as help them to build their own organizations and to advocate for ratification of the ILO Convention No. 177.

The private sector and employers to recognize the existence of home-based workers in value chains and to ensure fair income and social protection; to contribute towards building the capacity and skills of home-based workers; and to facilitate them to move up in the value chain of production in accordance with universally accepted global codes of conduct.

National Governments to recognize the contribution of home-based workers to their family income security and to local and national economies and therefore to prioritize them within poverty reduction and women's empowerment initiatives, to formulate and ensure implementation of national laws and policies for homebased workers, ratify ILO Convention No. 177, include home-based workers in national statistics, facilitate more inclusive markets, recognize home-based worker organizations and networks, encourage collective bargaining and social dialogue and give home-based workers a voice in decisions that affect us.

Regional inter-governmental bodies to recognize the importance of home-based workers as contributors to national economies and to growth, and to address their concerns and give an impetus for their empowerment which would substantially reduce poverty.

International development agencies to recognize home-based workers and include the rights and concerns of home-based workers in their policies and programmes; to support organizations and regional networks of home-based workers to combat exploitation and counter the negative effects of globalization; and support the enforcement of Global Codes of Conduct that put pressure on large corporate buyers to improve conditions of employment for home-based workers.

HomeNet South Asia Group (HNSA) comprises HomeNet South Asia Trust and the Association of Home-based Workers in South Asia. It is the regional network of organizations of home-based workers. It currently has a presence in 8 countries of South Asia. It works towards building regional solidarity among home-based workers, especially women workers, and empowers them to lead a life of dignity that is free of poverty by obtaining decent work and social protection within a rights based framework. HNSA Group strives to make home-based workers and their issues more visible, to ensure secure livelihoods for them and to strengthen their collective voice and organizing efforts in the region. It also advocates for the implementation of national, regional and international policies for home-based workers; inclusion of home-based workers in the existing policies and laws, as well as promotes access to home-based workers' products to local, national, regional and international markets. For more information visit: www.homenetsouthasia.net

About WIEGO: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing is a global action-research-policy network that seeks to improve the status of the working poor, especially women, in the informal economy. WIEGO builds alliances with, and draws its membership from, three constituencies: membership-based organizations of informal workers, researchers and statisticians working on the informal economy, and professionals from development agencies interested in the informal economy. WIEGO pursues its objectives by helping to build and strengthen networks of informal worker organizations; undertaking policy analysis, statistical research and data analysis on the informal economy; providing policy advice and convening policy dialogues on the informal economy; and documenting and disseminating good practice in support of the informal workforce. For more information visit: www.wiego.org.

Kathmandu Declaration 2000

The Kathmandu Declaration for the rights of South Asian home-based workers was adapted by representatives of South Asian Governments, UN agencies, NGOs and Trade Unions ;in a Conference organized by UNIFEM and WIEGO in October 2000 and supported by International Development Research Centre.

The South Asian Meeting on Women Workers in the Informal Economy Sector was participated by the Governments of India, Nepal, Pakistan and Sri Lanka: and by Trade Unions and Non-Governmental Organisations and Bangladesh, who met in Kathmandu on 18-20 October 2000 and resolved as follows:

There are at least 50 million home-based workers in South Asia out of whom around 80% are women. They include own account or self-employed workers as well as those who do work for contractors at piece rate.

While these workers contribute significantly to the National Economy, they are mostly illiterate, invisible, unrepresented, voiceless and are not generally incorporated in the National Development agendas.

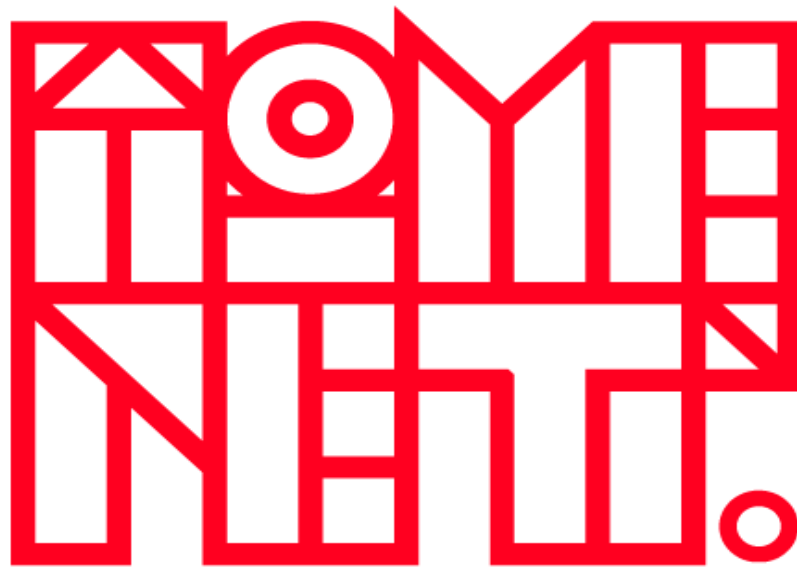
Therefore, in order to bring these home-based Workers into the National Economic mainstream in accordance with ILO convention no.177, the meeting recommended

- 1) Formulation of National Policy on Home-based Workers by each Country
- 2) Minimum protection, which would include right to organize, minimum remuneration, occupational health and safety, statutory social protection, maternity, childcare , skill development and literacy programme
- 3) Access to markets and economic resources including raw materials, marketing infrastructure, technology, credit and information
- 4) Set up Social Funds for home-based workers, which would provide insurance against risks of illness, death, old age accidents, loss of livelihood assets and contingencies as locally required
- 5) Incorporate into official statistics baseline data regarding various categories of workers in the informal Sector
- 6) Urged SAARC to address the issues of home-based workers in the region and take measures to enable them to deal with the risks and opportunities of globalization.

HNI logo options

Affiliates will be able to choose 1 of the following logos:



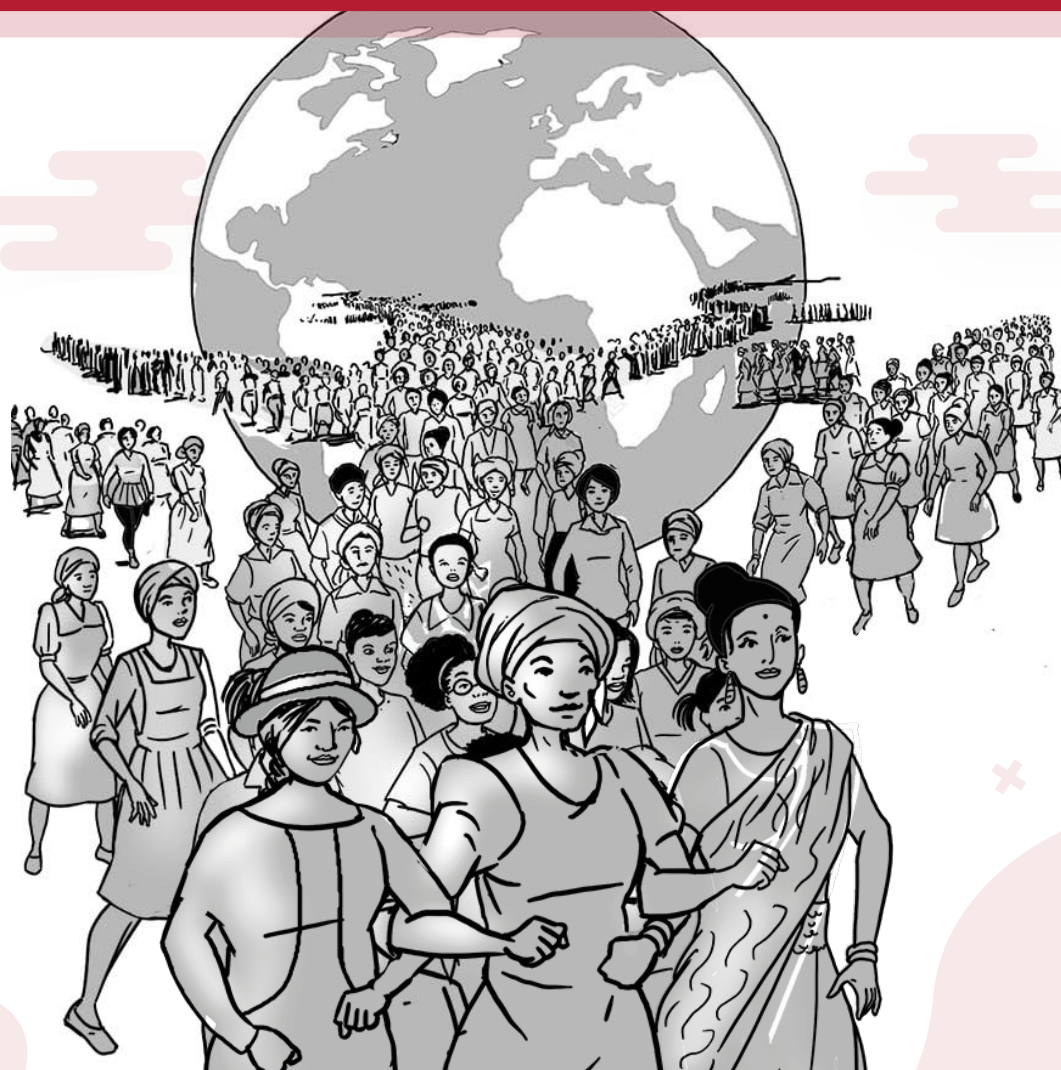


**HOMENET
INTERNATIONAL**



HOMENET
INTERNATIONAL

**ОТКРЫТИЕ
НОМЕНЕТ INTERNATIONAL
И ПРОВЕДЕНИЕ ОНЛАЙН СЪЕЗДА**



**ФЕВРАЛЯ
23 — 24**

**2021
2021**