

مقاله‌نامه شماره ۱۷۷

کارهای خانگی

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار برای هشتاد و سومین نشست خود در ۴ ژوئن ۱۹۹۶ در شهر ژنو (سویس) گرد آمده است؛ با توجه به اینکه مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های ناظر بر استانداردهای عمومی شرایط کار در مورد کارهای خانگی نیز مصداق می‌یابند، و با یادآوری این که شرایط ویژه کار خانگی بهبودهایی را در کاربرد آن مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها ایجاد می‌کند، و با توجه به این که ضرورت تکمیل آن استانداردهای ناظر بر ویژگی‌های کار خانگی نیز احساس می‌شود؛ و با توجه به پذیرش بعضی پیشنهادهای مربوط به کار خانگی که چهارمین موضوع دستور کار این نشست را تشکیل می‌دهد؛ و با اتخاذ این تصمیم که پیشنهادهای مذکور باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید؛ در این بیستمین روز از ماه ژوئن سال یک هزار و نهصد و نود و شش، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه کار خانگی، ۱۹۹۶» نامید به تصویب می‌رساند؛

ماده ۱

در چارچوب این مقاله نامه:

(الف) اصطلاح «کار خانگی» به معنای هر نوع کاری است که به وسیله یک شخص معین، که از

این پس او را کارگر خانگی می نامیم، به عمل می آید. این کار باید،

(۱) در خانه شخص کارگر یا در محل دیگری غیر از کارگاه متعلق به کارفرما صورت

گیرد؛

(۲) به قصد دریافت کارمزد باشد؛

(۳) و به تولید فرآورده ای منتهی شود که از سوی کارفرما تعیین شده باشد -

صرف نظر از آن که چه کسی تجهیزات، مواد اولیه یا دیگر لوازم کار را فراهم

می سازد؛

(ب) چنانچه شخصی که به عنوان کارگر فعالیت دارد، در بعضی موارد کار خود را در خانه

انجام دهد، و نه در کارگاه کارفرمای خود، کارگر خانگی محسوب نمی شود؛

(پ) اصطلاح «کارفرما» به معنای شخصی حقیقی یا حقوقی است که به طور مستقیم یا از

طریق یک واسطه - صرف نظر از آن که این نوع واسطه ها در قوانین ملی پیش بینی شده

باشد یا نه - انجام تمام یا بخشی از فعالیت شغلی خود را به کارگران خانگی وا می گذارد.

ماده ۲

این مقاله نامه شامل تمام اشخاصی می شود که کار خانگی، به معنای مندرج در ماده ۱، انجام

می دهند.

ماده ۳

هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب برساند باید، پس از مشورت با سازمان های

کارگری و کارفرمایی معتبر (چنانچه وجود داشته باشند) و همچنین با سازمان های مربوط به

کارگران خانگی و سازمان های مخصوص کارفرمایان کارهای خانگی، سیاست های ملی مشخص

برای کارهای خانگی را در نظر بگیرد و به طور دوره ای آنها را برای بهبود وضع کارگران خانگی

مورد تجدید نظر قرار دهد.

ماده ۴

۱. سیاست های ملی معطوف به کار خانگی باید تا سرحده امکان، برابری دستمزدها بین کارگران

خانگی و دیگر مزدبگیران را، ضمن در نظر گرفتن شرایط مخصوص کار خانگی و، در صورت امکان، شرایط جاری در مورد همین نوع کار یا کارهای مشابه در کارخانه‌ها، تأمین کنند.

۲. برابری دستمزدها باید بویژه در ارتباط با مسائل زیر تأمین شود:

(الف) حق کارگران خانگی برای ایجاد یا پیوستن به سازمان‌های صنفی مورد انتخاب خود و مشارکت در فعالیت‌های این‌گونه سازمان‌ها؛

(ب) حمایت در برابر تبعیض در استخدام و در شغل؛

(پ) حمایت در زمینه ایمنی و بهداشت کار؛

(ت) دستمزدها؛

(ث) حمایت در زمینه تأمین اجتماعی؛

(ج) دستیابی به تعلیمات حرفه‌ای؛

(چ) حداقل دستمزد برای شروع کار یا استخدام؛ و

(ح) حمایت در زمینه بارداری و زایمان.

ماده ۵

سیاست‌های ملی ناظر بر کار خانگی باید به وسیله قانونی و مقررات رسمی، توافق‌های جمعی، احکام داورى یا هر وسیله دیگری که منطبق با عرف ملی باشد به مرحله اجرا درآید؛

ماده ۶

تدابیر لازم باید اتخاذ شود تا آمار نیروی انسانی کشور، تا سرحد امکان، کارگران خانگی را هم دربرگیرد.

ماده ۷

قوانین و مقررات ملی ناظر بر ایمنی و بهداشت کار باید به کار خانگی هم تسری یابد و، در ضمن، مختصات و شرایط ویژه این نوع کار را هم ملحوظ دارد - شرایطی که به موجب آنها بتوان انجام بعضی از کارها را به سبب نوع کار و استعمال بعضی مواد خطرناک و همچنین به دلایل ایمنی و حفاظتی، ممنوع اعلام داشت.

ماده ۸

در هر کجا که واسطه‌های مجاز در کار خانگی وجود داشته باشند، مسئولیت‌های کارفرمایان و واسطه‌ها باید در قوانین و مقررات ملی یا احکام دادگاه‌ها مشخص شود.

ماده ۹

۱. یک نظام بازرسی پیگیر و دائمی منطبق با قوانین و عرف ملی باید تطابق قوانین و مقررات ملی با آیین‌نامه‌های اجرایی کار خانگی را تضمین کند.
۲. راه‌حل‌های مناسب، از جمله اعمال مجازات‌های لازم، در صورت نقض این قوانین و مقررات، باید در نظر گرفته شود و به مرحله اجرا درآید.

ماده ۱۰

مفاد این مقاله‌نامه نفی‌کننده مفاد مساعدتری نخواهد بود که در دیگر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار در مورد کار خانگی وضع شده باشد.

ماده ۱۱

تصویب رسمی این مقاله‌نامه باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۲

۱. این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد خواهد ساخت که تصویب‌نامه‌های رسمی آنها به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.
۲. این مقاله‌نامه ۱۲ ماه پس از تاریخ ثبت تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو، از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.
۳. پس از این تاریخ، مقاله‌نامه حاضر برای هر کشور عضو ۱۲ ماه پس از تاریخ ثبت تصویب‌نامه آن توسط مدیرکل دفتر بین‌المللی کار تعهدآور خواهد بود.

ماده ۱۳

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه آن، به وسیله اظهارنامه‌ای که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال خواهد داشت، به فسخ آن مبادرت ورزد. این فسخ زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت نخواهد یافت.
۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، و پس از سپری شدن ده سال از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد باقی خواهد ماند و سپس با سپری شدن هر دوره ده ساله خواهد توانست تحت شرایطی که در همین ماده آمده است به فسخ آن مبادرت ورزد.

ماده ۱۴

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید ثبت تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های کشورهای عضو سازمان را به اطلاع کشورهای عضو برساند.
۲. پس از اعلام دومین تصویب‌نامه کشورهای عضو، مدیرکل باید توجه تمام کشورهای عضو سازمان را به تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه نیز جلب کند.

ماده ۱۵

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید براساس ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزئیات کامل تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده در دفتر بین‌المللی کار را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

ماده ۱۶

هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال خواهد داشت، لزوم تجدیدنظر کلی یا بخشی آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجانند.

ماده ۱۷

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی در این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری مطرح شده باشد، الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ رسمی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۱۳ فوق‌الذکر در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید منتفی خواهد بود.
- ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظر شده رسمیت یابد، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.
۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای هر کشور عضو که آن را به تصویب رسانده باشد، ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۱۸

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه به یکسان معتبر خواهند بود. □

توصیه نامه ۱۸۴

کارهای خانگی، ۱۹۹۶

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار برای هشتادوسومین نشست خود در چهارم ژوئن ۱۹۹۶ در شهر ژنو (سوئیس) گرد آمده است؛ با یادآوری این که مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های ناظر بر استانداردهای عمومی شرایط کار در مورد کارهای خانگی نیز مصداق می‌یابند؛ و با توجه به این که شرایط ویژه کار خانگی بهبودهایی را در کاربرد مفاد آن مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها ایجاد می‌کند، و با یادآوری این که ضرورت تکمیل آن اسناد با استانداردهای ناظر بر ویژگی کار خانگی نیز احساس می‌شود؛ و با توجه به پذیرش بعضی پیشنهادها مربوط به کار خانگی که چهارمین موضوع دستور کار این نشست را تشکیل می‌دهد؛ و با اتخاذ این تصمیم که پیشنهادها مذکور باید به صورت یک توصیه‌نامه مکمل مقاله‌نامه کار خانگی ۱۹۹۶ درآید؛ در این بیستمین روز از ماه ژوئن سال یک هزار و نهصد و شش، توصیه‌نامه زیر را که می‌توان آن را توصیه‌نامه ناظر بر کارهای خانگی، ۱۹۹۶ نامید به تصویب می‌رساند:

اول. تعاریف و محدوده کاربرد

۱. در چارچوب این توصیه‌نامه:

الف) اصطلاح «کار خانگی» به معنای هر نوع کاری است که به وسیله یک شخص معین، که از

این پس او را «کارگر خانگی» می‌نامیم، به عمل می‌آید. این کار باید،

(۱) در خانه شخص کارگر یا در محل دیگری غیر از کارگاه متعلق به کارفرما صورت

گیرد؛

(۲) به قصد دریافت کارمزد باشد؛

(۳) و به تولید فرآورده‌ای منتهی شود که از سوی کارفرما تعیین شده باشد -
 صرف‌نظر از آن که چه کسی تجهیزات، مواد اولیه یا دیگر لوازم کار را فراهم
 می‌آورد؛

ب) چنانچه شخصی که به عنوان کارگر فعالیت دارد، در بعضی موارد کار خود را در خانه
 انجام دهد، و نه در کارگاه کارفرمای خود، کارگر خانگی محسوب نمی‌شود؛

پ) اصطلاح «کارفرما» به معنای شخصی حقیقی یا حقوقی است که به‌طور مستقیم یا از
 طریق یک واسطه - صرف‌نظر از آن که این نوع واسطه‌ها در قوانین ملی پیش‌بینی شده
 باشد یا نه - انجام تمام یا بخشی از فعالیت شغلی خود را به کارگران خانگی وامی‌گذارد.
 ۲. این توصیه‌نامه شامل تمام اشخاصی می‌شود که کار خانگی را، به معنای مندرج در بند ۱،
 انجام می‌دهند.

دوم. کلیات

۳. (۱) هر کشور عضو باید به موجب قوانین و عرف ملی فرد یا افراد مسئول تهیه و استقرار
 سیاست ملی ناظر بر کار خانگی مندرج در ماده ۳ مقاله‌نامه را به‌طور مشخص تعیین کند.

(۲) تهیه و استقرار عملی این سیاست باید تا سرحد امکان در هیئت‌های سه جانبه یا با
 مشارکت سازمان‌های معتبر کارگری و کارفرمایی صورت پذیرد.

(۳) در غیاب سازمان‌های مخصوص کارگران خانگی یا سازمان‌های مخصوص کارفرمایان
 خانگی، مقام یا مقام‌های مسئول یاد شده در زیر بند (۱) باید شرایطی را فراهم سازند که کارگران
 و کارفرمایان بتوانند آرا و نظریات خود را در مورد این سیاست ملی و تدابیر لازم برای استقرار
 آن ابراز دارند.

۴. اطلاعات دقیق، از جمله داده‌های طبقه‌بندی شده در مورد جنسیت کارگران، باید در زمینه
 مختصات کارهای خانگی گردآوری و «به‌روز» شود تا به عنوان مبانی تصمیم‌گیری در مورد
 سیاست ملی و تدابیر اجرایی کارهای خانگی به کار گرفته شود. این اطلاعات باید انتشار یابد و
 در دسترس همگان قرار گیرد.

۵. (۱) هر کارگر خانگی باید به‌طور کتبی یا به هر وسیله مناسب دیگر از شرایط خاص استخدام
 خود آگاه شود.

(۲) این اطلاعات باید بویژه شامل موارد زیر باشد:

- الف) نام و آدرس کارفرما و واسطه (در صورتی که وجود داشته باشد)؛
- ب) مقیاس یا میزان کارمزد و روش‌های محاسبه آن؛ و
- پ) نوع کاری که باید به عمل آید.

سوم. نظارت بر کار خانگی

۶. مقامات مسئول در سطح ملی و، در صورت ضرورت، در سطوح منطقه‌ای، ناحیه‌ای یا محلی، باید امکانات و وسایل لازم برای ثبت نام و مشخصات کارفرمایان کارگران خانگی و همچنین نام و مشخصات واسطه‌های معرفی شده از سوی کارفرمایان را فراهم سازند. بدین منظور، مقامات مسئول مربوط موظف‌اند نوع اطلاعاتی را که کارفرمایان باید در اختیار مقامات مسئول قرار دهند مشخص سازند.

۷. (۱) کارفرمایان باید ملزم شوند که تصمیم خود مبنی بر ارجاع کار خانگی را پیش از شروع عملیات به آگاهی مقامات مسئول برسانند.

(۲) کارفرمایان باید فهرستی از تمام کارگران خانگی مرتبط با خودشان را به تفکیک جنسیت آماده داشته باشند.

(۳) کارفرمایان باید سوابق کارهای ارجاع شده به کارگران خانگی را نیز همواره آماده داشته باشند، بویژه در مورد:

الف) زمان انجام کار؛

ب) میزان کارمزد؛

پ) هزینه‌هایی که برعهده کارگران خانگی است (در صورت وجود) و میزان بازپرداخت آنها به کارگران؛

ت) هرگونه کسورات منطبق با قوانین و مقررات ملی؛ و

ث) مبلغ کارمزد پرداخت نشده و مبلغ کارمزد پرداخت شده، همراه با تاریخ پرداخت.

(۴) یک رونوشت از سوابق مندرج در زیر بند (۳) باید به کارگر خانگی تسلیم شود.

۸. بازرسان کار یا دیگر مقامات مسئول نظارت بر مقررات مربوط به کارهای خانگی باید

بتوانند، در چارچوب قوانین و مقررات ملی مرتبط با حرمت زندگی خصوصی، به هر قسمت از خانه‌ای که در آن کار خانگی انجام می‌گیرد وارد شوند و به بازرسی‌های لازم بپردازند.

۹. در صورت نقض جدی و مکرر قوانین و مقررات مرتبط با کار خانگی، باید اقدامات مناسب، از جمله ممنوعیت احتمالی کار خانگی، در چارچوب قوانین و مقررات ملی به اجرا گذاشته شود.

چهارم. حداقل سن

۱۰. قوانین و مقررات ملی مربوط به حداقل سن قانونی لازم برای اشتغال و کار باید در مورد کار خانگی هم به اجرا گذاشته شود.

پنجم. حق تشکل و مذاکرات جمعی

۱۱. محدودیت‌ها یا دیگر موانع قانونی یا اداری حقوق و اختیارات زیر باید مورد شناسایی قرار گرفته و از میان برداشته شوند:

(الف) اعمال حق ایجاد سازمان‌های حرفه‌ای خاص خود یا پیوستن به سازمان‌های کارگری مورد نظر خود و مشارکت در فعالیت‌های این‌گونه سازمان‌ها؛ و

(ب) اعمال حق سازمان‌های کارگران خانگی در پیوستن به اتحادیه‌های صنفی در سطوح مختلف ملی و محلی.

۱۲. اقدامات لازم باید به عمل آید تا کارگران خانگی تشویق شوند که از طریق مذاکرات جمعی در تعیین شرایط و ضوابط کارهای خانگی مشارکت جویند.

ششم. کارمزد

۱۳. حداقل کارمزدها باید براساس قوانین و مقررات ملی معین شود.

۱۴. (۱) میزان کارمزد کارگران خانگی باید به ترجیح از طریق مذاکرات جمعی، یا در غیاب چنین مذاکراتی، به روش‌های زیر تعیین شود:

(الف) تصمیم‌گیری مقامات مسئول، پس از مشورت با معتبرترین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و همچنین سازمان‌های مرتبط با کارگران خانگی و کارفرمایان آن‌ها، در

مناطقى که چنین سازمان‌هایی وجود نداشته باشد، با نمایندگان کارگران خانگی و کارفرمایان کارهای خانگی؛ یا

(ب) تصمیم‌گیری دیگر دستگاه‌های مسئول تعیین دستمزدها در سطح ملی و منطقه‌ای و محلی. (۲) در مناطقی که میزان کارمزد به وسیله یکی از مراجع یادشده در زیر بند (۱) تعیین نشود، باید از طریق توافق بین کارفرما و کارگر خانگی معین شود.

۱۵. در مورد کارهایی که دستمزد آنها برحسب قطعه پرداخت می‌شود، میزان کارمزد یک کارگر خانگی باید مساوی با دستمزدی باشد که یک کارگر مشابه در کارگاه شخص کارفرما دریافت می‌دارد، یا در صورتی که چنین کارگری وجود نداشته باشد، دستمزد دریافت شده از سوی کارگر مشابه در یک کارگاه دیگر باید ملاک قرار گیرد.

۱۶. کارگر خانگی باید برای موارد زیر معادل هزینه‌های تحمیل شده را دریافت دارد:

(الف) هزینه‌های ناشی از انجام کار، مانند هزینه‌های آب، برق، مخابرات، ارتباطات، نگهداری و تعمیر ماشین‌آلات و تجهیزات؛ و

(ب) زمان هزینه شده برای نگهداری ماشین‌آلات و تجهیزات، تغییر و تبدیل ابزارها، جور کردن مواد و مصالح، بسته‌بندی یا بسته‌گشایی و انواع دیگر این‌گونه عملیات.

۱۷. (۱) قوانین و مقررات ملی ناظر بر حمایت از دستمزدها باید در مورد کارگران خانگی هم به اجرا درآید.

(۲) قوانین و مقررات ملی باید تضمین کنند که ضوابط قبلی برای انواع کسورات احتمالی وجود داشته باشد و حمایت لازم از کارگران خانگی به عمل آید، بویژه در مورد کسورات غیرقابل توجیه به بهانه کار معیوب یا ضایع کردن مواد اولیه.

(۳) کارمزد کارگران خانگی باید یا پس از تحویل کامل کار سفارش داده شده یا در فواصل زمانی منظم که به هر حال بیشتر از یک ماه نباشد پرداخت شود.

۱۸. در شرایطی که واسطه وجود داشته باشد، شخص واسطه و کارفرما باید به‌طور مشترک مسئول پرداخت کارمزد کارگران خانگی شناخته شوند (در انطباق با قوانین یا عرف ملی).

هفتم. ایمنی و بهداشت کار

۱۹. مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا جزوهای راهنما و دستورالعمل‌های مربوط به مقررات و تدابیر ایمنی و بهداشت کار، که هم به کارفرمایان مربوط

می‌شود و هم به کارگران خانگی، به اندازه کافی در دسترس آنها قرار گیرد. چنانچه امکان‌پذیر باشد، این دستورالعمل‌ها را باید به زبان‌های قابل فهم برای کارگران خانگی ترجمه کرد.

۲۰. کارفرمایان باید ملزم به اجرای وظایف زیر باشند:

(الف) آگاه ساختن کارگران خانگی از خطرهای احتمالی ناشی از انجام کارهایی که به آنها سپرده شده است و، در صورت لزوم، دادن تعلیمات حرفه‌ای لازم به آنها؛

(ب) حصول اطمینان از آن که ماشین‌آلات، ابزارها یا دیگر تجهیزات ارائه شده به کارگران خانگی دارای تضمین‌های ایمنی لازم بوده و اقدامات لازم برای نگاهداری و کارکرد صحیح آنها به عمل آمده است؛ و

(پ) فراهم ساختن تجهیزات حفاظتی شخصی برای کارگران خانگی به‌طور رایگان.

۲۱. کارگران خانگی باید ملزم به اجرای وظایف زیر باشند:

(الف) رعایت کامل مقررات و دستورالعمل‌های حفاظتی و بهداشتی؛

(ب) مواظبت معقول از ایمنی و بهداشت شخصی خود و دیگر اشخاصی که ممکن است در اثر کارهای آنها یا فراموشکاری در انجام بعضی وظایف، در معرض آسیب‌های مختلف قرار گیرند - از جمله، کاربرد صحیح ابزارها، ماشین‌آلات، مواد و مصالح و دیگر تجهیزاتی که در اختیار آنها است.

۲۲. (۱) هر کارگر خانگی، زن یا مرد، که به دلایل موجه و معقول از انجام کارهایی که به نظر او خطرناک و غیربهداشتی باشد خودداری ورزد، باید در برابر پیامدهای نامناسب این امتناع مورد حمایت‌های قانونی قرار گیرد. در هر حال، کارگر خانگی باید بدون هرگونه تأخیر، گزارش وضع موجود را به اطلاع کارفرما برساند.

(۲) در صورت بروز یک خطر فوری و جدی برای ایمنی و بهداشت یک کارگر خانگی، خانواده او، یا مردم عادی و تأیید این خطر از سوی بازرس کار یا دیگر مقامات رسمی مسئول حوادث کار، ادامه کار باید متوقف شود تا اقدامات لازم برای رفع خطرهای اعلام شده به عمل آید و وضع به صورت عادی برگردد.

هشتم. ساعات کار، دوره‌های استراحت و مرخصی

۲۳. تعیین سررسید معین برای انجام یک کار مشخص نباید موجب محرومیت کارگر خانگی از استراحت‌های روزانه و هفتگی - در حد دیگر کارگران - باشد.

۲۴. شرایط استفاده کارگران خانگی از تعطیلات عمومی و مرخصی‌های سالانه یا درمانی با استفاده از حقوق باید در قوانین و مقررات ملی تصریح شود.

نهم. تأمین اجتماعی و حمایت از بارداری

۲۵. کارگران خانگی باید از حمایت‌های تأمین اجتماعی برخوردار شوند. این امر را می‌توان به روش‌های زیر تحقق بخشید:

الف) تعمیم امکانات تأمین اجتماعی موجود به کارگران خانگی؛

ب) تجدیدنظر در طرح‌های تأمین اجتماعی موجود برای زیر پوشش بردن کارگران خانگی؛

پ) تهیه طرح تأمین اجتماعی جدید برای کارگران خانگی.

۲۶. قوانین و مقررات ملی موجود در زمینه حمایت از بارداری باید در مورد کارگران خانگی هم به اجرا درآید.

دهم. حمایت در حالت پایان یافتن اشتغال

۲۷. در حالت پایان یافتن اشتغال، کارگران خانگی باید از همان حمایت‌هایی که برای کارگران عادی در نظر گرفته شده است برخوردار شوند.

یازدهم. حل اختلافات

۲۸. مقامات صلاحیت‌دار باید تضمین کنند که راهکارهای مناسبی برای حل اختلاف‌های احتمالی بین کارگران خانگی و کارفرمایان یا واسطه‌های آنها موجود باشد.

دوازدهم. برنامه‌های مربوط به کار خانگی

۲۹. (۱) هر کشور عضو باید با همکاری سازمان‌های کارفرمایی و کارگری برنامه‌هایی برای انجام امور زیر فراهم سازد و به مرحله اجرا درآورد:

الف) آگاه ساختن کارگران خانگی از حقوق آنها و کمک‌های موجود برای خود و خانواده‌شان؛

ب) اعتلای آگاهی‌های لازم در مورد کارهای خانگی میان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، سازمان‌های غیر دولتی و مردم عادی؛

- (پ) ایجاد تسهیلات لازم برای کارگران خانگی در زمینه ایجاد سازمان‌های مورد علاقه آنها، از جمله تعاونی‌ها؛
- (ت) عرضه تعلیمات فنی و حرفه‌ای لازم برای بهبود مهارت‌های کارگران خانگی (از جمله مهارت‌های جدید و غیر سنتی، مدیریت و ظرفیت‌های درآمدزا)؛
- (ث) عرضه تعلیمات حرفه‌ای خاص در محل‌هایی نزدیک به خانه‌های کارگران به نحوی که مستلزم آموزش مهارت‌های رسمی بی‌فایده نباشد؛
- (ج) بهبود ایمنی و بهداشت کارگران خانگی به نحوی که موجب تسهیل دسترسی آنها به تجهیزات، ابزارها، مواد خام و دیگر مصالح مرغوب و بی‌خطر باشد؛
- (چ) تسهیل ایجاد مراکز و شبکه‌هایی برای کارهای خانگی به منظور ارائه اطلاعات و خدمات بیشتر به آنها و کاستن از انزوایی که دچار آن هستند؛
- (ح) تسهیل دستیابی به اعتبارات، مسکن بهتر و مراقبت از فرزندان؛ و
- (خ) تسهیل شناسایی و ترغیب کار خانگی به عنوان یک تجربه حرفه‌ای معتبر.
- (۲) دستیابی به این نوع برنامه‌ها باید برای کارگران خانگی مناطق روستایی نیز ممکن باشد.
- (۳) برنامه‌های ویژه‌ای باید به مرحله اجرا درآید تا کار کودکان در کارگاه‌های خانگی نیز ممنوع شود.

سیزدهم. دسترسی به اطلاعات

۳۰. در صورت امکان اطلاعات مربوط به حقوق و حمایت از کارگران خانگی و همچنین تعهدات کارفرمایان نسبت به کارگران خانگی، و نیز برنامه‌های یادشده در بند ۲۹، باید به زبان‌هایی ارائه شود که برای کارگران خانگی قابل درک باشد. □