



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
30 December 2016  
Russian  
Original: English

### Совет по правам человека

Тридцать четвертая сессия

27 февраля – 24 марта 2017 года

Пункты 2 и 3 повестки дня

**Доклад Верховного Комиссара Организации  
Объединенных Наций по правам человека  
и доклады Управления Верховного комиссара  
и Генерального секретаря**

**Поощрение и защита всех прав человека,  
гражданских, политических, экономических,  
социальных и культурных прав,  
включая право на развитие**

### Осуществление права на труд

**Доклад Верховного комиссара Организации Объединенных  
Наций по правам человека**

#### *Резюме*

В настоящем докладе, подготовленном в соответствии с резолюцией 31/15 Совета по правам человека, приводятся обзор нормативного содержания права женщин на труд и основные трудности и успешные виды практики в связи с осуществлением этого права на основе международного права прав человека и международного трудового законодательства, а также его толкования договорными органами Организации Объединенных Наций и Международной организацией труда. В нем также приведены примеры из опыта различных стран.

GE.16-23165 (R) 240117 250117



\* 1 6 2 3 1 6 5 \*

Просьба отправить на вторичную переработку



## I. Введение

1. В своей резолюции 31/15 Совет по правам человека просил Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека подготовить в консультации с государствами, учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций, в частности Международной организацией труда, а также договорными органами, специальными процедурами, гражданским обществом и другими соответствующими заинтересованными сторонами аналитический доклад о связи между реализацией права на труд и осуществлением женщинами всех прав человека, особое внимание в котором уделялось бы расширению прав и возможностей женщин с учетом соответствующих обязательств государств по международному праву прав человека, а также соответствующим основным проблемам и передовому опыту в этом отношении, и представить этот доклад Совету по правам человека до начала его тридцать четвертой сессии.

2. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) запросило информацию от государств, учреждений Организации Объединенных Наций и неправительственных организаций, и по состоянию на 28 ноября 2016 года, было получено 32 ответа от государств<sup>1</sup>, Международного бюро труда, Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), Научно-исследовательского института социального развития при Организации Объединенных Наций и неправительственных организаций.

3. В настоящем докладе предложен обзор сферы охвата и содержания права женщин на труд, основанный на анализе соответствующих правозащитных договоров, работы правозащитных механизмов Организации Объединенных Наций, включая правозащитные органы, специальные процедуры и универсальный периодический обзор, на международных трудовых нормах и принципах Международной организации труда (МОТ), а также на полученной информации. В нем определяются задачи и приводятся примеры передовой практики государств в процессе продвижения к полной реализации права женщин на труд и подчеркивается связь между этим правом и другими правами человека. В целях анализа основных проблем внимание, в частности, уделяется трем вопросам: а) право женщин на достойную работу; б) отсутствие дискриминации в условиях труда; и с) неоплачиваемый труд женщин. В докладе подробно не рассматриваются конкретные элементы права на труд, которые уже были предметом доклада Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека об осуществлении права на труд (A/HRC/31/32). В нем, скорее, анализируются их последствия для женщин, а также сопутствующие обязательства государств по искоренению дискриминации в области осуществления права на труд.

---

<sup>1</sup> Азербайджан, Алжир, Аргентина, Бахрейн, Болгария, Буркина-Фасо, Германия, Государство Палестина, Греция, Грузия, Египет, Италия, Куба, Кыргызстан, Мадагаскар, Мозамбик, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Парагвай, Португалия, Республика Молдова, Румыния, Сальвадор, Саудовская Аравия, Сербия, Турция, Южная Африка и Ямайка. Информация представлена на веб-сайте по адресу <http://www.ohchr.org/EN/Issues/ESCR/Pages/RightWorkReport.aspx>.

## II. Нормативное признание права женщин на труд

4. Право на труд является универсальным правом человека, которое находит широкое признание в международном праве прав человека и международных трудовых договорах<sup>2</sup>. Гендерное равенство и отсутствие дискриминации по признаку пола являются основополагающими правозащитными гарантиями, которые полностью применимы к праву на труд. Реализация женщинами права на труд является одним из предварительных условий для осуществления ряда других прав человека, включая право на достаточный жизненный уровень и право на социальное обеспечение. Равенство женщин в плане осуществления права на труд также зависит от степени реализации ими других прав, включая право на образование.

5. Право на труд закреплено в пункте 1 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека, в котором говорится, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». В статье 2 запрет дискриминации распространяется на все права, признаваемые во Всеобщей декларации, включая право на труд, без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Право на труд также признано в статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, а общее положение о недопущении дискриминации применительно ко всем правам, закрепленным в Пакте, изложено в пункте 2 статьи 2 Пакта, в котором предусмотрен запрет на дискриминацию по признаку пола. Кроме того, конкретные положения по обеспечению гендерного равенства содержатся в статье 3 Пакта, в соответствии с которым «участвующие... государства обязуются обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными и культурными правами, предусмотренными в настоящем Пакте».

6. Дискриминация в отношении женщин определяется в статье 1 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а в статье 11 Конвенции подтверждается право женщин на свободу от дискриминации в области занятости, включая право на равное вознаграждение за труд равной ценности, право на социальное обеспечение и право на безопасные условия труда, обеспечивающие сохранение функции продолжения рода. Согласно статье 11 «государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права».

7. В Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей право на труд упомянуто в статьях 11, 25, 26, 40, 52 и 54, а запрещение дискриминации, в том числе по признаку пола, делается применимым к Конвенции в соответствии с ее статьей 1. Право на труд также упоминается в статье 27 Конвенции о правах инвалидов, а принципы недискриминации и равенства между мужчинами и женщинами включены в статью 3; эти же принципы дополнительно рассматриваются в статье 5, а в статье 6 конкретно рассматривается вопрос о дискриминации женщин-инвалидов.

8. Региональные договоры по правам человека также предусматривают признание права на труд и применение принципов гендерного равенства и недискриминации в отношении этого права. Например, в Европейской социальной

---

<sup>2</sup> См. A/HRC/31/32.

хартии 1961 года и пересмотренной Хартии 1996 года значительное внимание уделяется праву на труд и особое внимание обращается на равную оплату за равный труд и защиту женщин-мигрантов, в том числе в случае беременности и родов. В Хартии основных прав Европейского союза праву на труд посвящена статья 15. В статье 23, касающейся равенства между мужчинами и женщинами, содержится конкретная ссылка на работу и оплату труда, а в статье 33 говорится об охране материнства и отпуске по уходу за ребенком в качестве мер по совмещению семейных и профессиональных обязанностей. Статьи 20 и 21 посвящены обеспечению равенства и недискриминации.

9. В Американской декларации прав и обязанностей человека Организации американских государств право на труд упоминается в статье 14, а принципы равенства и недискриминации, в том числе по признаку пола, – в статье 2. Дополнительный протокол к Американской конвенции о правах человека, касающийся экономических, социальных и культурных прав (Сан-Сальвадорский протокол) предусматривает защиту права на труд в своей статье 6 и содержит конкретное упоминание труда женщин. Кроме того, Дополнительный протокол в своей статье 3 предусматривает запрет на дискриминацию, в том числе по признаку пола.

10. Африканская хартия прав человека и народов в своей статье 15 гарантирует право на труд, а в статье 2 предусматривает запрещение дискриминации, в том числе по признаку пола. Арабская хартия прав человека с изменениями, внесенными в 2004 году, предусматривает право на труд в своей статье 34. В своей статье 3 она также содержит положение о недискриминации с конкретным упоминанием дискриминации по признаку пола и равенства между мужчинами и женщинами.

11. Целый ряд документов МОТ направлен на защиту и осуществление равного права женщин на труд. В пункте а) статьи II Декларации о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) 1944 года указывается, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей». Равенство и недискриминация, в том числе по признаку пола, также относятся к числу основных прав трудящихся, которые были определены в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, и являются предметом Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), которые относятся к числу основных конвенций МОТ.

12. Поскольку большинство женщин выполняют работу по дому, особое значение в этой связи имеет недавняя Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189). В пункте 15 рекомендации МОТ 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (№ 169) женщины были отнесены к категориям лиц, которые часто испытывают трудности в поисках стабильной работы и в отношении которых государства должны принимать меры, отвечающие их потребностям в контексте общей политики в области занятости.

13. Многие государства ратифицировали вышеупомянутые документы. Большинство государств закрепили принцип равенства между мужчинами и женщинами в своих конституциях. Многие приняли законодательство о гендерном равенстве с целью ввести в действие эти основанные на конвенциях и Конституции обязательства. Тем не менее дискриминация в отношении женщин на рынке труда остается широко распространенным явлением, о чем свидетель-

ствуют такие явления, как «стеклянный потолок», «гендерный разрыв в оплате труда» и «липкий пол», указывающие на ограничения, с которыми сталкиваются женщины при осуществлении своего права на труд и реализации возможностей на рабочем месте. Для изучения вопроса реализации женщинами возможности в равной степени пользоваться правом на труд необходимо рассмотрение гендерных аспектов каждой составляющей этого права.

### III. Право женщин на достойный труд

14. Право на достойный труд подразумевает право на продуктивный и свободно выбираемый и принятый труд, который обеспечивает достойную жизнь без какой-либо дискриминации. Для женщин это предполагает свободу выбирать работу и заниматься профессиональной деятельностью и равный доступ к возможностям трудоустройства и получения достойной работы.

15. Несмотря на расширение участия женщин в оплачиваемой трудовой деятельности во всем мире, сохраняются значительные гендерные различия в плане их доли в экономически активном населении и в сфере занятости. Согласно оценкам, представленным в докладе МОТ 2016 года о занятости женщин, доля женщин в экономически активном населении в 2015 году составила 49,6% во всем мире по сравнению с 76,1% для мужчин<sup>3</sup>. Если эта доля в развитых странах составляла 71,0%, соответствующий показатель в других регионах в 2015 году варьировал от 61,9% до 18,8%<sup>4</sup>. Серьезной проблемой для многих женщин также остается обеспечение достойной работы и ее сохранение. Так, например, во всем мире, за исключением нескольких субрегионов, уровень безработицы среди женщин в составе рабочей силы выше, чем среди мужчин<sup>5</sup>. Кроме того, трудящихся женщин непропорционально много в нестандартных формах занятости, таких как работа неполный рабочий день и по временным контрактам или самостоятельная занятость, и эти формы занятости, как правило, менее стабильны. Кроме того, женщины перепредставлены в неформальном секторе экономики, который характеризуется плохими условиями труда, а также отсутствием гарантий занятости и социальной защиты. Гендерный разрыв в сфере занятости в неформальном секторе достигает пика в 13 процентных пунктов в странах Африки к югу от Сахары<sup>6</sup>. Эти статистические данные свидетельствуют о дискриминации де-факто в плане доступа женщин к возможностям получения достойной работы, и это государствам надлежит ликвидировать в срочном порядке.

#### A. Свобода выбора профессии и вида занятости

16. Право женщин на свободу выбора профессии часто ставится под угрозу из-за дискриминационных правовых положений.

17. В некоторых странах законы запрещают женщинам выполнять определенные виды работ, заниматься определенной профессиональной деятельностью или работать в конкретных отраслях вследствие гендерных установок относительно не подходящей для женщин работы. Такие запреты часто касаются работы в ночное время, работы в таких секторах, как добыча полезных ископа-

<sup>3</sup> ILO, *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, 2016).

<sup>4</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Geneva, 2016).

<sup>5</sup> ILO, *Women at Work: Trends 2016*.

<sup>6</sup> Ibid.

емых или участие в вооруженных силах. Договорные органы призвали государства снять эти запреты<sup>7</sup>.

18. Другой формой официальной дискриминации является предусмотренное некоторыми законами о семье требование получения женщиной при устройстве на работу разрешения от ее супруга или опекуна-мужчины<sup>8</sup>. В некоторых странах, где законы не предусматривают такого предварительного разрешения, оно, тем не менее, может существовать на практике. В других ситуациях праву женщин на свободный выбор работы препятствуют ограничения на осуществление других прав, таких как право на свободу передвижения или право на юридическую самостоятельность. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин неоднократно ставил этот вопрос перед государствами, которые поддерживают такие системы<sup>9</sup>.

19. Свобода выбора работы также означает свободу от принудительного труда. Многие женщины оказываются втянутыми в сходные с рабством ситуации или занимаются принудительным трудом, в том числе в результате торговли людьми. Государства в рамках своей обязанности по защите должны принимать конкретные меры для недопущения действий третьих сторон, в результате которых женщины оказываются в ситуации принудительного труда. Государства должны также устранять коренные причины уязвимости женщин для принудительного труда и торговли людьми, такие как нищета или отсутствие возможностей для трудоустройства на родине, что заставляет женщин искать возможности за счет миграции.

20. Работа в качестве домашней прислуги, в частности, подвергает девочек и женщин, особенно мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, риску принудительного труда. Для борьбы с такой ситуацией необходимо повышать осведомленность в отношении достоинства и равных прав женщин как в странах происхождения, так и в странах назначения. Также важное значение имеет информированность о юридических средствах защиты прав женщин в принимающих странах, в том числе в отношении условий труда, что позволяет домашним работникам отстаивать свои права.

21. Договорные органы рекомендовали государствам отказаться от таких механизмов, как система спонсорства и проживание по месту жительства работодателя, которые делают домашних работников особенно уязвимыми для жесткой эксплуатации труда<sup>10</sup>. Государствам следует также принимать меры, обеспечивающие освобождение женщин от принудительного труда. Это предполагает создание доступных систем, позволяющих жертвам получать эффективную помощь и обеспечивающих контроль со стороны инспекции труда в тех секторах, в которых женщины могут использоваться на принудительных работах, например, в качестве домашней прислуги и в сельском хозяйстве.

<sup>7</sup> См., например, CEDAW/C/KAZ/CO/3-4, пункт 28; CEDAW/C/GIN/CO/7-8, пункт 47; и CEDAW/C/TKM/CO/3-4, пункт 32.

<sup>8</sup> См., например, CEDAW/C/CMR/CO/4-5, пункт 28; CEDAW/C/TCD/CO/1-4, пункт 32; и CEDAW/C/QAT/CO/1, пункт 35.

<sup>9</sup> См., например, CEDAW/C/ARE/CO/1, пункт 45; и CEDAW/C/IDN/CO/6-7, пункт 17.

<sup>10</sup> См., например, CEDAW/C/OMN/CO/1, пункт 42; и CERD/C/LBN/CO/18-22, пункт 42.

## **В. Равный доступ к возможностям трудоустройства**

22. Равенство в осуществлении права на труд предполагает отсутствие дискриминации в доступе к возможностям трудоустройства. Высокие показатели безработицы среди женщин, а также профессиональная сегрегация наглядно отражают дискриминацию в области доступа к возможностям трудоустройства. Для достижения равенства по существу государствам следует взять на вооружение политику поддержки, борьбы с дискриминационной практикой и изменения культурных или религиозных ожиданий в отношении роли женщин дома и в семье, которые препятствуют их переходу от обучения в школе к работе.

### **1. Безработица**

23. Хотя право на труд не рассматривается как абсолютное право на получение работы, государства обязаны обеспечивать равный доступ к возможностям трудоустройства. Государство, в котором значительно большее число женщин являются безработными, не выполняет своих обязательств по обеспечению права на труд и ликвидации дискриминации при осуществлении права на труд. Принцип постепенного осуществления также предполагает постепенное сокращение безработицы среди женщин. С этой целью государства обязаны осуществлять эффективные и целенаправленные меры с максимальным использованием имеющихся у них ресурсов.

24. В исследованиях делается общий вывод о важности адекватной экономической политики для изменения ситуации в плане возможностей для трудоустройства женщин. Экономическая политика, которая не приводит к созданию рабочих мест, негативно сказывается на равном доступе женщин к занятости. По сути, стратегии обеспечения занятости женщин в контексте роста безработицы будут иметь лишь ограниченное воздействие и представлять собой перераспределение отдельных должностей от мужчин к женщинам<sup>11</sup>. Поэтому в докладе 2016 года Структура «ООН-женщины» указывает на важность создания дополнительных достойных рабочих мест для женщин, а также расширения их доступа к ним. В частности, в докладе рекомендовано, чтобы макроэкономическая политика была переориентирована с традиционных целей дефляции на стимулирование экономической деятельности и повышение спроса на рабочую силу. В этом докладе Структура «ООН-женщины» также призвала к увеличению расходов на социальные нужды, с тем чтобы создать достойные рабочие места в таких секторах, как здравоохранение, образование и уход<sup>12</sup>.

25. Политика в области занятости должна обеспечивать услуги по трудоустройству с учетом конкретных проблем, с которыми сталкиваются женщины, для обеспечения того, чтобы они не бросали работу или прибегали к неустойчивой занятости после рождения ребенка, а также для содействия их возвращению на работу после перерывов в профессиональной деятельности. Такая политика может включать в себя специализированную помощь в трудоустройстве, а также учебные программы, связанные с потенциальными возможностями трудоустройства. Некоторые государства ввели стимулы для компаний, нанимающих женщин, возвращающихся на рынок труда после перерыва в профессиональной деятельности.

---

<sup>11</sup> José Antonio Ocampo and Jomo Kwame Sundaram, *Towards Full and Decent Employment* (2008), p. 70.

<sup>12</sup> UN-Women, *Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015), p. 9.

26. Поскольку критерий пола пересекается с другими факторами, такими как раса, этническое происхождение, цвет кожи, религия, национальное или социальное происхождение и инвалидность, многие женщины подвергаются многочисленным формам дискриминации и сталкиваются с серьезными препятствиями при осуществлении своего права на труд. Например, женщины-инвалиды испытывают более значительные трудности при трудоустройстве. В этой связи законы должны требовать от работодателей обеспечивать доступные условия работы и предоставление разумного приспособления.

27. Для того чтобы женщины могли пользоваться правом на труд наравне с мужчинами, в изменении также нуждаются дискриминационные правовые положения и меры, например связанные с установлением дресс-кода<sup>13</sup> для определенных должностей и различным обязательным возрастом выхода на пенсию для мужчин и женщин, а также положения об аннулировании разрешения на работу женщин-мигрантов после рождения ребенка<sup>14</sup> или вступления в брак.

## 2. Дискриминация при приеме на работу

28. Женщинам часто отказывают в приеме на работу по признаку пола, несмотря на наличие трудового законодательства о борьбе с дискриминацией. Структурные перекосы привели к практике назначения мужчин, а не женщин, для выполнения определенных видов работ, в том числе по причине существующих в обществе представлений, что материнство несовместимо с требованиями занятости. В некоторых случаях работодатели предпочитают вообще не брать на работу женщин в связи с их возможной беременностью и материнством. В этой связи некоторые работодатели в качестве условия для найма или сохранения работы ввели тест на беременность, который носит дискриминационный характер и должен быть запрещен<sup>15</sup>. По сути, положение женщин на рынке труда часто не отражает их образовательный уровень по причине дискриминации при найме на работу.

29. Государства обязаны устранять условия, в результате которых женщины могут оказываться в неблагоприятном положении при приеме на работу, путем принятия надлежащего трудового законодательства и создания учреждений по наблюдению, особенно с учетом того, что женщины редко имеют возможность оспорить решения о приеме на работу. Например, важно обеспечить финансирование оплачиваемых отпусков по беременности и родам через систему социального обеспечения или государственные фонды в целях борьбы с преференциальным набором мужчин по причине предполагаемых расходов, связанных с наймом женщин детородного возраста.

## 3. Сегрегация в области занятости

30. Стереотипы в отношении роли женщин в семье и обществе привели к горизонтальной сегрегации, в результате которой женщины перепредставлены в таких секторах, как обрабатывающая промышленность, и в профессиях, связанных с семейными функциями и обслуживанием в государственном и частном секторах. Кроме того, женщины занимают в основном секретарские и вспомогательные должности, что создает горизонтальную сегрегацию на рынке труда<sup>16</sup>. Дополнительную озабоченность вызывает практика найма женщин-

<sup>13</sup> См., например, CEDAW/C/NOR/CO/8, пункт 29.

<sup>14</sup> См., например, CEDAW/C/ISR/CO/5, пункт 42.

<sup>15</sup> См., например, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, пункт 28.

<sup>16</sup> UN-Women, *Transforming Economies, Realizing Rights*, p. 10.

инвалидов в мастерские для инвалидов без оказания адекватной поддержки их переходу на открытый рынок труда<sup>17</sup>. Государства обязаны принимать эффективные меры по устранению этих дискриминационных ситуаций с целью обеспечения равного права женщин на получение работы.

31. Хотя право девочек и женщин на образование не входит в сферу вопросов, рассматриваемых в настоящем докладе, важно подчеркнуть, что оно является одним из важнейших факторов обеспечения равенства в области занятости. В этой связи государства должны принимать меры для диверсификации возможностей выбора в сфере образования для девочек и женщин. Государствам также следует по мере необходимости вводить квоты в областях обучения в технических, профессионально-технических и высших учебных заведениях, в которых женщины недопредставлены. Некоторые страны реализуют конкретные проекты, направленные на поощрение девочек к получению образования в тех областях, которые традиционно ассоциируются с представителями другого пола. Также следует решать проблему сексуальных домогательств и притеснений, которые служат препятствием для получения девочками и женщинами образования, особенно в тех случаях, когда они находятся в меньшинстве.

32. Поскольку стереотипы нередко воспроизводятся в школьных учебниках и передаются через средства массовой информации, необходимо постоянно проводить информационно-пропагандистские кампании по вопросам равенства возможностей и результатов. В частности, статья 8 Конвенции о правах инвалидов содержит призыв к государствам вести борьбу со стереотипами и предрассудками в отношении инвалидов.

33. Наиболее эффективным средством устранения профессиональной сегрегации, как горизонтальной, так и вертикальной, а также достижения реального равенства являются временные специальные меры. Они должны быть закреплены в законах, определяющих обстоятельства, при которых работодатели обязаны их выполнять. Специальные меры должны быть направлены на поддержание принципа равенства с целью соблюдения соответствующих положений, закрепленных в Конвенции и Конституции<sup>18</sup>. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин регулярно подчеркивает важность определения количественных целей, которые должны быть достигнуты в определенные сроки. Специальные меры должны быть отменены после достижения целей равенства возможностей и равного отношения.

34. Временные специальные меры могут применяться при найме на работу, например путем предпочтительного выбора женщин в тех случаях, когда кандидаты имеют равную квалификацию, или путем организации профессиональной подготовки для кандидатов-женщин, с тем чтобы они могли удовлетворять квалификационным требованиям в отношении должностей, на которые распространяется действие временных специальных мер. Для обеспечения представленности женщин в правлениях компаний в некоторых странах были введены обязательные квоты.

35. Правительства несут более значительную ответственность за устранение профессиональной сегрегации в государственных организациях, где они осуществляют более непосредственный контроль за кадровой политикой. Цели в государственном секторе могут включать в себя назначение женщин на руково-

<sup>17</sup> См., например, CRPD/C/AUT/CO/1, пункт 44; E/C.12/JPN/CO/3, пункт 12; и CRPD/C/KOR/CO/1, пункт 49.

<sup>18</sup> Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 23 (1997) о политической и общественной жизни, пункт 15.

дящие должности или в профессиональные группы, в которых они традиционно недостаточно представлены.

### С. Доступ к достойной работе

36. Даже при отсутствии правовых ограничений на выбор работы женщины не всегда могут в полной мере свободно получить работу по своему предпочтению. Неоплачиваемая работа по дому и обязанности по уходу часто ограничивают их возможности в плане трудоустройства. С одной стороны, многие страны сталкиваются с нехваткой доступной по цене инфраструктуры и услуг и других возможностей по линии социального обеспечения, которые освобождают женщин от обязанностей по уходу. С другой стороны, негибкий график работы на рабочем месте зачастую несовместим с выполнением домашней работы и функций по уходу, которые женщины продолжают выполнять. В результате женщины помимо своей воли вынуждены работать неполный рабочий день или искать временную работу; так, в ряде регионов они сталкиваются с более высоким (на 25–35%) по сравнению с мужчинами риском не иметь стабильной занятости<sup>19</sup>.

37. Чрезмерная представленность женщин в нестандартных формах занятости имеет многочисленные дискриминационные последствия. Помимо последствий в плане доходов, под угрозой также находится право женщин на труд, поскольку нестандартные рабочие места, как правило, не гарантируют стабильную работу. Кроме того, хотя работа должна давать людям возможности для самореализации, женщины, работающие неполный рабочий день и занимающие временные должности, которые, как правило, не требуют высокой квалификации, имеют ограниченные перспективы служебного роста и зачастую не соответствуют их образовательной и профессиональной квалификации или чаяниям, оказываются в дискриминационном положении.

38. Также дискриминационным является отсутствие возможности работать неполный рабочий день или иметь другие возможности гибкого графика. При отсутствии гибких условий работающие женщины, выполняющие обязанности по уходу, могут быть вынуждены отказаться от работы. Это особенно часто происходит, когда женщинам приходится оставлять работу по экономическим соображениям, поскольку они зарабатывают меньше, чем члены домашних хозяйств мужского пола.

39. В рекомендации МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 165) содержатся подробные указания в отношении национальной политики по обеспечению лицам с семейными обязанностями возможности осуществлять свое право на труд. В частности, государствам следует разработать приемлемые по стоимости и доступные системы ухода и изменить сложившиеся в обществе представления о роли женщин. Некоторые страны установили для компаний определенного размера обязательство оказывать услуги по уходу за детьми<sup>20</sup>. Кроме того, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам указал, что обеспечение гибкости на рабочем месте должно быть частью этих национальных стратегий. В этой связи важно обеспечить, чтобы принимаемые меры основывались на справедливом распределении обязанностей по уходу между мужчинами и женщинами.

<sup>19</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*, summary.

<sup>20</sup> См., например, CEDAW/C/PRY/CO/6, пункт 28.

40. Право на достойный труд также предполагает возможности трудоустройства в формальном секторе экономики. Во многих регионах женщины в основном заняты в неформальном секторе<sup>21</sup>. В рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204) изложены 12 руководящих принципов, основанных на опыте стран. Помимо принятия мер по постепенному переводу рабочих мест и предприятий в формальный сектор, государства должны проводить макроэкономическую политику, направленную на создание достойных рабочих мест. По сути, женщины работают в неформальном секторе из-за отсутствия возможностей в формальном секторе экономики<sup>22</sup>.

## D. Предпринимательство

41. Еще одним способом осуществления права на труд, где также применяется право женщин на равные возможности, является предпринимательство. Наглядным свидетельством существующих моделей неравенства являются данные, показывающие, что женщины располагают меньшими, чем мужчины, возможностями для участия в предпринимательской деятельности<sup>23</sup>. Для устранения этого разрыва необходимо ликвидировать коренные причины неблагоприятного положения в плане участия женщин в предпринимательской деятельности и владения бизнесом, а также осуществлять целенаправленные меры.

42. Во-первых, должна быть ликвидирована официальная дискриминация там, где она существует. Государства должны гарантировать женщинам правовую самостоятельность, устраняя тем самым любые юридические барьеры, препятствующие им заключать договоры, владеть и распоряжаться имуществом или иметь банковские счета без предварительного разрешения другого лица. Также должна быть отменена дискриминационная практика, в частности в вопросах наследования и регистрации земель домашних хозяйств на имя мужчин.

43. Решающее значение для расширения доступа женщин к средствам производства имеет расширение доступа к финансовым услугам, поскольку женщины либо не имеют необходимого залога для получения займов, либо неофициальный характер их бизнеса несовместим с процедурами в традиционных финансовых учреждениях. Некоторые страны пытаются преодолеть этот барьер в рамках инициатив по созданию специальных кредитных линий в банках или путем учреждения специальных фондов или обеспечения более доступных банковских и платежных услуг. Другие страны сочетают эти меры с инициативами, направленными на повышение грамотности женщин и развитие их навыков в предпринимательской, экономической, финансовой и правовой сферах и на сокращение гендерного разрыва в доступе к информационно-коммуникационным технологиям. Для поддержки предпринимательской деятельности женщин могут также применяться временные специальные меры, например путем уделения приоритетного внимания женщинам в программах перераспределения земли или предоставления возглавляемым женщинами предприятиям преференциального режима в процессе государственных закупок.

44. Ряд государств осуществляют проекты и программы содействия развитию приносящих доход видов деятельности для женщин. Эти инициативы должны

<sup>21</sup> ILO, *Women at Work: Trends 2016*, p. 11.

<sup>22</sup> Ocampo and Jomo K.S., *Towards Full and Decent Employment*, p. 77. См. также the ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

<sup>23</sup> United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 2015* (New York, 2015), p. 111.

сопровождаться мерами по расширению доступа на рынки, в том числе путем инвестирования в транспортную инфраструктуру и в систему сбыта. Правозащитный подход к таким усилиям должен быть направлен на развитие деятельности в сфере формальной экономики, на предприятиях, которые позволят женщинам и их семьям избавиться от нищеты, а также содействовать их интеграции в секторах, которые традиционно ассоциируются с мужчинами.

#### **IV. Недискриминационное осуществление права на справедливые и благоприятные условия труда**

45. Помимо равного доступа к возможностям, право женщин на труд включает в себя равенство возможностей и равное обращение на рабочем месте. Право на справедливые и благоприятные условия неразрывно связано с правом на свободно выбранный и принятый труд<sup>24</sup>. В своем замечании общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда Комитет по экономическим, социальным и культурным правам напоминает, что государства обязаны гарантировать, чтобы женщины пользовались условиями труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, и получали равную оплату за труд равной ценности<sup>25</sup>.

##### **A. Недискриминация в условиях труда**

46. Для женщин недискриминация включает в себя право на равные условия труда, а также право на дифференцированное обращение в связи с биологическими различиями.

###### **1. Право на равные условия труда**

47. Право на равные условия труда оказывается подорванным для определенных категорий трудящихся женщин, в том числе в связи с теми секторами, в которых они работают. В категории наиболее подверженных риску злоупотреблений, домогательств и насилия оказываются лица, работающие в качестве домашней прислуги, большинство из которых составляют девочки и женщины. Условия их жизни и работы могут быть сходными с рабством, если они проживают со своими работодателями. В некоторых странах работа в качестве домашней прислуги также не подпадает под действие трудового законодательства. На страновом уровне не существует никаких стандартов, определяющих их условия труда.

48. Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и рекомендация 2011 года о домашних работниках (№ 201) содержат рекомендации для государств в отношении мер, которые должны быть приняты для защиты прав домашних работников. На основе этих инструментов несколько государств приступили к регламентированию домашней работы и деятельности агентств по найму. Тем не менее нарушения продолжают иметь место, поскольку жертвы часто оказываются изолированными и не имеют возможности обращаться за помощью. Органы по наблюдению за выполнением договоров выразили мнение, что домашние работники должны иметь такие же трудовые

<sup>24</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда, пункт 1.

<sup>25</sup> Там же, пункт 54.

права в плане охраны здоровья и безопасности на рабочем месте, отдыха и вознаграждения, как и другие работники<sup>26</sup>. Любое отдельное законодательство должно быть направлено исключительно на устранение проблемы их повышенной уязвимости для нарушений, а не на установление конкретных условий работы.

49. Нарушениям трудовых прав также подвержены женщины, работающие в обрабатывающей промышленности и в других секторах в экспортных промышленных зонах. Часто для привлечения инвесторов государства принимают особые режимы в экспортных промышленных зонах, в условиях которых нормы трудового законодательства полностью или частично не выполняются. Нередки сообщения о таких распространенных в экспортных промышленных зонах явлениях, как низкая заработная плата, большая продолжительность рабочего времени, неоплачиваемое сверхурочное время, сексуальные домогательства и другие формы насилия. Государства, поддерживающие такие режимы, не выполняют своего обязательства по защите права на справедливые и благоприятные условия труда и права на недискриминацию.

50. Трудящиеся женщины-мигранты, особенно трудящиеся-мигранты без официальных документов и легального статуса, с наибольшей вероятностью могут сталкиваться с нарушениями трудовых прав<sup>27</sup>. Часто они не имеют трудовых договоров и, таким образом, оказываются уязвимыми для эксплуатации<sup>28</sup>. Кроме того, меры правовой защиты могут не охватывать подавляющее большинство женщин, занятых в неформальном секторе экономики.

51. В целях выполнения своего обязательства защищать право на равные условия труда государства должны расширить мандат учреждений по обеспечению соблюдения, с тем чтобы он охватывал неформальный сектор и домашних работников, в том числе лиц, работающих в частных домах. Кроме того, они должны контролировать условия труда как легальных, так и нелегальных трудящихся-мигрантов. Правила и политика должны учитывать трудности, с которыми сталкиваются эти трудящиеся женщины при обращении за помощью или правовой защитой при нарушении их прав. Государства должны также обеспечить, чтобы эти категории работников могли осуществлять свое право на организацию, с тем чтобы отстаивать свои трудовые права.

## 2. Дифференцированное обращение в связи с биологическими различиями

52. В связи с биологическими различиями трудящиеся-женщины нуждаются в дифференцированном обращении на рабочих местах, в том числе обусловленном беременностью, родами и грудным вскармливанием. Эти меры должны быть конкретно определены и защищены внутренним законодательством и не должны рассматриваться как дискриминационные. Отсутствие таких мер будет иметь отрицательные последствия не только для права женщин на справедливые и благоприятные условия труда и их права на здоровье, но и для их способности осуществлять право на труд в целом.

53. Статья 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и рекомендация МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191) определяют главное направление для системы защиты материнства на рабочих местах в соответ-

<sup>26</sup> См., например, CEDAW/C/BRA/CO/7, пункт 12; и CEDAW/C/AND/CO/2-3, пункт 30.

<sup>27</sup> См., например, CMW/C/URY/CO/1, пункт 23; и CMW/C/BFA/CO/1, пункт 20.

<sup>28</sup> См., например, CMW/C/KGZ/CO/1, пункт 38.

ствии с минимальными стандартами в отношении доступа к услугам в области здравоохранения, охраны здоровья и отпуска по беременности и родам.

54. В соответствии с Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) трудящиеся женщины должны иметь доступ к дородовой, акушерской и послеродовой медицинской помощи. В тех случаях, когда такие услуги не предоставляются бесплатно, расходы должны быть охвачены системой медицинского страхования. Создаваемые на рабочем месте условия для охраны здоровья беременных и кормящих женщин и их детей включают в себя запрет на выполнение определенных работ, которые могут представлять угрозу для здоровья беременных женщин, защиту женщин от их воздействия вредных экологических условий и предоставление им периодов отдыха в течение рабочего дня. Насколько это возможно, должны предоставляться надлежащие помещения, с тем чтобы женщины могли выполнять свои служебные обязанности в период беременности. В случае необходимости на них может быть возложено выполнение других задач. Такое решение должно приниматься в консультации с соответствующим лицом с гарантией того, что женщина сможет вернуться на свою предыдущую работу после того, как это позволят условия. Беременные женщины должны быть защищены от воздействия вредных химических веществ, которые могут привести к заболеваниям, осложнениям при беременности или заболеваниям плода. Пункт 3 статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин содержит положение о периодическом рассмотрении законодательства, касающегося защиты материнства, в свете научно-технических достижений.

55. В контексте рассмотрения докладов государств-участников Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин рекомендовал государствам предоставлять женщинам минимальный 14-недельный отпуск по беременности и родам, оплачиваемый по крайней мере в размере двух третей от предыдущего или застрахованного дохода, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), которая также предусматривает один ежедневный перерыв с сохранением содержания для грудного вскармливания. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин также призывает государства устранить неоправданные ограничения в отношении права на оплачиваемый отпуск по беременности и родам<sup>29</sup>. Выплата заработной платы во время отпуска по беременности и родам, гарантирующая сохранение дохода, по-прежнему имеет центральное значение для того, чтобы отпуск по беременности и родам не сказывался на экономическом положении женщин и чтобы женщины имели средства для покрытия связанных с родами дополнительных расходов. В отношении женщин-мигрантов важно обеспечить, чтобы они сохраняли свой правовой статус в период отпуска по беременности и родам<sup>30</sup>.

56. Пособия по беременности и родам должны предоставляться всем женщинам, включая трудящихся женщин-мигрантов, незамужних матерей<sup>31</sup>, женщин, работающих в качестве домашней прислуги, самозанятых женщин и работников, занятых неполный рабочий день, а также женщин, занятых в секторах, в которых такая защита не предоставляется традиционно, например в сельском хозяйстве. В этой связи хорошей практикой является создание ненакопительных денежных пособий для женщин, которые не отвечают установленным условиям.

<sup>29</sup> См., например, CEDAW/C/GRD/CO/1-5, пункт 31; CEDAW/C/MUS/CO/6-7, пункт 31; и CEDAW/C/BHS/CO/1-5, пункт 34.

<sup>30</sup> См., например, CEDAW/C/CZE/CO/5, пункт 33.

<sup>31</sup> См., например, CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1, пункт 29.

57. Несмотря на содержащуюся в статье 4 Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) рекомендацию о предоставлении минимального шестинедельного послеродового отпуска, несколько государств дают возможность женщинам принимать решение о том, когда начинать отпуск по беременности и родам. Положения чрезмерно защитительного характера, предусматривающие продолжительные отпуска по беременности и родам, могут быть нежелательными в тех случаях, когда они закрепляют стереотипные гендерные роли<sup>32</sup>. Вместо этого рекомендуются положения о непередаваемом родительском отпуске, отпуске по уходу за ребенком и отпуске по семейным причинам<sup>33</sup>. Некоторые государства распространили предоставление отпусков по уходу за ребенком на родителей, усыновивших детей.

58. На рабочих местах должны быть объекты водоснабжения и санитарии для удовлетворения специфических гигиенических потребностей женщин. Отсутствие надлежащей инфраструктуры является дискриминационным, поскольку оно часто вынуждает женщин избегать работы в период менструации. Политика в отношении предоставления отпусков также должна, по мере необходимости, учитывать потребности, связанные с менструальным циклом. Государства должны бороться с остракизмом и табу, связанными с менструацией, там, где они существуют, с тем чтобы они не препятствовали реализации права женщин на труд. В некоторых отраслях также может быть необходимо установление конкретных стандартов в отношении охраны здоровья женщин. Например, следует обратить внимание на проблему воздействия на женщин химических веществ, которые могут иметь негативные последствия для их репродуктивного здоровья.

## **В. Равные возможности на рабочем месте**

59. Право на равные возможности на рабочем месте касается равного права женщин на продвижение по службе, свободу от преследований, особенно сексуальных домогательств, и права на защиту от несправедливого увольнения. Некоторые страны добились объявления незаконной дискриминации со стороны работодателей в отношении какого-либо лица по признаку пола и приняли законы об обеспечении равных возможностей в сфере занятости. Тем не менее женщины, как правило, продолжают подвергаться дискриминации на рабочем месте, о чем свидетельствует недостаточная представленность женщин на руководящих и директивных должностях<sup>34</sup> и многочисленные случаи сексуальных домогательств и дискриминации на гендерной основе, когда такие данные собираются<sup>35</sup>.

60. Согласно статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, все трудящиеся имеют право на одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации. В рамках своих обязательств по защите государства должны принимать законы, требующие от работодателей применения учитывающих заслуги и прозрачных процессов поощрения и включения в свою внутреннюю кадровую политику и процедуры гарантии против дискриминации при продвижении по службе.

<sup>32</sup> См., например, CEDAW/C/MDA/CO/4-5, пункт 27.

<sup>33</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), пункт 44.

<sup>34</sup> UN-Women, *Transforming Economies, Realizing Rights*, p. 10.

<sup>35</sup> См., например, CEDAW/C/BEL/CO/7, пункт 32; и CEDAW/C/MEX/CO/7-8, пункт 28.

61. Недопущение дискриминации в отношении женщин на рабочем месте также означает, что беременность и материнство – и их возможность – не должны вести к неблагоприятному положению на рабочем месте или затрагивать гарантии занятости. Материнство не должно препятствовать возможности продвижения женщин по службе. В некоторых странах отпуск по беременности и родам засчитывается в трудовой стаж и в число лет, необходимых для продвижения по службе. Коррективы, внесенные в интересах беременных женщин и кормящих работающих матерей, не должны приводить к понижению классов их должностей или риску такого понижения. Практика понижения в должности женщин после их возвращения из отпуска по беременности и родам должна быть запрещена<sup>36</sup>.

62. Одним из препятствий для обеспечения равных возможностей женщин на рабочем месте является насилие, включая сексуальное домогательство. Кроме того, сексуальное домогательство является дискриминационным, поскольку отвержение попыток приставания часто приводит к тому, что жертвам отказывают в приеме на работу и продвижении по службе, а в ряде случаев они вынуждены уйти со своей должности. Таким образом, государствам следует ввести в действие законодательство, запрещающее сексуальные домогательства и имеющее как можно более широкое его определение. Такое законодательство должно также предусматривать конкретные обязанности работодателей по предупреждению сексуальных домогательств и конфиденциальные процедуры уведомления и представления жалоб на сексуальные домогательства и их решения<sup>37</sup>.

63. Работающие женщины должны пользоваться защитой от несправедливого увольнения. В связи с чрезмерной представленностью женщин в традиционных «женских» профессиях, в том числе женщин, работающих по краткосрочным и нестабильным контрактам, они с большей вероятностью могут быть уволены по сокращению штатов. Из этого следует, что, помимо поощрения доступа женщин к более высоким должностям, государствам следует принимать меры по предотвращению злоупотребления со стороны работодателей краткосрочными и другими нестабильными контрактами, что часто делается с целью обойти требование о предоставлении женщинам отпуска по беременности и родам и избежать отчислений на социальное страхование<sup>38</sup>.

64. И наконец, также должны быть запрещены увольнения по причине беременности или материнства. Существующие в данной сфере нормы запрещают прекращение трудовых контрактов женщин в течение определенного периода времени до и после родов. Тем не менее поступали многочисленные сообщения о практике прекращения контрактов женщин во время и после гарантируемого периода. Наказание за такую недобросовестную практику часто не является достаточно сдерживающим фактором, и работодатели предпочитают заплатить штраф.

65. В соответствии со своей обязанностью по защите государства должны следить за эффективностью нормативных положений, направленных на защиту женщин от несправедливого обращения по признаку пола, беременности или родов, обеспечивая, чтобы эти положения оказывали сдерживающее воздействие и чтобы пострадавшие трудящиеся имели доступ к эффективным сред-

<sup>36</sup> См., например, CEDAW/C/GRC/CO/7, пункт 28.

<sup>37</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), пункт 48.

<sup>38</sup> См., например, CEDAW/C/MNE/CO/1, пункт 28.

ствам правовой защиты. Ключевую роль в поощрении равных прав женщин в сфере труда также играют профсоюзы, гарантируя, в частности, чтобы коллективные соглашения не приводили к дискриминации. Таким образом, государства должны поддерживать правовые и политические условия, обеспечивающие трудящимся возможность свободно осуществлять свои профсоюзные права. Не менее важно, чтобы женщины были надлежащим образом представлены в директивных органах профсоюзов<sup>39</sup>.

### С. Равное вознаграждение за труд равной ценности

66. Право на равное вознаграждение за труд равной ценности закреплено в статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и в Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Это предполагает равное вознаграждение за выполнение аналогичной работы, а также работ, которые являются «совершенно разными, но, тем не менее, имеют равную ценность при оценке по объективным критериям»<sup>40</sup>. В этой связи договорные наблюдательные органы нередко обращали внимание государств-участников на тот факт, что положения о равной оплате за равный труд не в полной мере отвечают требованиям принципа равного вознаграждения за труд равной ценности<sup>41</sup>.

67. Исследования свидетельствуют о том, что гендерный разрыв в оплате труда в значительной степени обусловлен дискриминацией в вопросах вознаграждения за труд. Женщины в основном получают меньшее вознаграждение за тот же труд, но при этом и заработная плата в тех секторах, в которых в основном работают женщины, ниже, чем в других секторах. Действительно, наблюдается тенденция к снижению уровня заработной платы в тех конкретных профессиях, в которых начинает работать большее число женщин, что свидетельствует о девальвации работы, которая выполняется женщинами<sup>42</sup>. Эта системная дискриминация в оплате труда является одной из причин того, почему достижения женщин в области образования не привели к их сопоставимым экономическим результатам.

68. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам рекомендует государствам устанавливать рассчитанные на конкретный срок цели достижения гендерного равенства в оплате труда<sup>43</sup>. Меры, которые необходимо принять в этой связи, включают в себя принятие законодательства, гарантирующего право на равное вознаграждение за труд равной ценности, а также возложение на трудовые инспекции задачи расследования заявлений о неравном вознаграждении. Кроме того, государствам следует содействовать объективной оценке труда на основе выполняемой работы и требовать от работодателей по-

<sup>39</sup> См., например, CEDAW/C/SRB/CO/2-3, пункт 26; CEDAW/C/TUN/CO/6, пункт 36; и CEDAW/C/ZAF/CO/4, пункт 29.

<sup>40</sup> Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда, пункт 11.

<sup>41</sup> См., например, E/C.12/JAM/CO/3-4, пункт 14; E/C.12/NZL/CO/3, пункт 14; и CEDAW/C/CPV/CO/7-8, пункт 26.

<sup>42</sup> Asaf Levanon and others, «Occupational feminization and pay: assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data», *Social Forces*, vol. 88, No. 2 (December 2009), pp. 865–892.

<sup>43</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), пункт 15.

степенного сокращения различий в ставках вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности<sup>44</sup>. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам разъясняет, что «степень достижения равенства требует постоянной объективной оценки вопроса о том, имеет ли соответствующая работа равную ценность и является ли равным полученное вознаграждение»<sup>45</sup>. Также должна быть прекращена дискриминационная практика, такая как выплата мужчинам более высоких премиальных, основанная на социальных нормах, согласно которым мужчины рассматриваются в качестве кормильцев<sup>46</sup>. Некоторые государства приняли законы, предусматривающие обязательные планы обеспечения гендерного равенства и обязательную отчетность работодателей, например о политике в области заработной платы, и механизмы уведомления о случаях дискриминации.

69. Государства должны проводить оценку рабочих мест в различных отраслях и профессиях в целях сокращения гендерных различий в оплате труда. В своей общей рекомендации № 13 (1989) о равном вознаграждении за труд равной ценности Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин рекомендует государствам рассмотреть вопрос о принятии «систем оценки рабочих мест на основе гендерно-нейтральных критериев» для оценки ценности должностей по всем организациям, профессиям и отраслям. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам далее развил эту концепцию, указав, что такие критерии должны включать «навыки, обязанности и усилия, требуемые от трудящегося, а также условия труда»<sup>47</sup>. На практике государства должны предоставлять поддержку социальным партнерам, с тем чтобы коллективные переговоры в секторах, где преобладают женщины, позволяли добиться переоценки заработной платы в этих секторах<sup>48</sup>. Некоторые государства также проводят общенациональные кампании по обеспечению равной оплаты труда, повышая осведомленность о незаконности дискриминации в вопросах оплаты труда.

## V. Неоплачиваемый труд женщин

70. Женщины выполняют в обществе основной объем неоплачиваемой работы по уходу и работы по дому, что ограничивает их возможность оставаться в составе рабочей силы и участвовать в общественной жизни. Наряду с социальными нормами в основе сохранения несоразмерного участия женщин в неоплачиваемой работе по уходу также лежит отсутствие доступных услуг по уходу и разница в оплате труда мужчин и женщин.

71. Гендерное неравенство в распределении неоплачиваемой работы лишает девочек и женщин равной возможности пользоваться своими правами на образование, труд и достаточный уровень жизни, а также другими правами, и препятствует расширению их социальных и экономических возможностей. В то время как мужчины занимаются оплачиваемой и производительной деятельностью, женщины, на которых часто лежит бремя неоплачиваемого труда, имеют ограниченные возможности для участия в общественной жизни и поиска до-

<sup>44</sup> ILO, Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90), arts. 4 and 5.

<sup>45</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), пункт 12.

<sup>46</sup> См., например, CEDAW/C/BLR/CO/7, пункт 32.

<sup>47</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), пункт 12.

<sup>48</sup> См., например, CEDAW/C/NOR/CO/8, пункт 30.

стойной работы. Зачастую они вынуждены прибегать к неустойчивой занятости неполный день и работе на временной основе. Также значительным является совокупное воздействие неоплачиваемой работы на положение в области прав пожилых женщин. Некоторые пожилые женщины, практически не имеющие пенсий и пенсионных накоплений и посвятившие значительную часть своей жизни неоплачиваемой работе, могут оказаться лишенными большого числа своих прав, включая право на надлежащий жизненный уровень, право на здоровье и право на защиту от жестокого обращения. Кроме того, могут быть затронуты права лиц, получающих поддержку, поскольку лица, обеспечивающие уход, не всегда могут быть в состоянии оказывать надлежащую помощь или отвечать необходимым требованиям для этого.

72. По-прежнему в значительной степени незаметным и недооцененным остается социальный и экономический вклад неоплачиваемой работы. Тем не менее неоплачиваемый труд женщин по сути «субсидирует» обеспечение ухода путем удовлетворения существующих потребностей в государственных или недорогостоящих услугах. По оценкам, неоплачиваемый труд женщин может составлять от 10% до 39% валового внутреннего продукта той или иной страны<sup>49</sup>. В большинстве национальных экономических и социальных стратегий должного внимания этому препятствию на пути обеспечения равноправного участия женщин на рынке труда и в общественной жизни не уделяется.

73. Определенное влияние на масштабы участия женщин в неоплачиваемой работе по уходу оказывает политика государств. В своем докладе за 2013 год Специальный докладчик по вопросу о крайней нищете и правах человека подчеркивает, что политика государства определяет, кто имеет доступ к услугам по уходу, а кто такого доступа не имеет<sup>50</sup>, и поэтому вынужден заполнить этот пробел посредством неоплачиваемой работы, что, как правило, относится к девочкам и женщинам. Кроме того, количество времени, которое женщины тратят на домашнюю работу, зависит от наличия социальной, бытовой и общественной инфраструктуры. Таким образом, помимо исправления ситуации с гендерным разделением труда, государственная политика, направленная на решение проблемы неоплачиваемого труда женщин, должна быть ориентирована на социальную защиту, признание ценности неоплачиваемого труда, а также на создание позволяющих экономить время бытовых технологий и объектов государственной инфраструктуры. Этот подход был сформулирован Дианой Эльсон тремя словами: «признание, сокращение и перераспределение»<sup>51</sup>.

74. Любые усилия по изменению ситуации с возложением на женщин бремени неоплачиваемой работы следует начинать с признания социальной и экономической ценности работы. Это подразумевает признание того, что уход, который до сих пор выполняли в основном женщины, позволяет другим членам общества возможность осуществлять свои права человека, в ущерб осуществлению этими женщинами своих прав человека. Такое признание должно лежать в основе выработки социальной, экономической и налоговой политики государств. В целях определения экономической ценности выполняемой женщинами неоплачиваемой работы государства могли бы осуществлять сбор статисти-

<sup>49</sup> Debbie Budlender, *The Statistical Evidence of Care and Non-Care Work Across Six Countries*, (Geneva, United Nations Research Institute for Social Development, 2008), p. 38.

<sup>50</sup> См. A/68/293, пункт 8.

<sup>51</sup> Diane Elson, «The three R's of unpaid work: recognition, reduction and redistribution», paper presented at the Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-being (UNDP, 2008).

ческих данных, проводить процесс оценки и учитывать неоплачиваемую работу в валовом национальном продукте. Эти меры могли бы также привести к улучшению оценки заработной платы в отраслях, связанных с обеспечением ухода.

75. Исходя из принципа, что уход является коллективной ответственностью, система социальной защиты должна быть важнейшим инструментом перераспределения лежащего на женщинах бремени неоплачиваемой работы и снижения его последствий для пожилых женщин. В своем замечании общего порядка № 19 (2007), касающемся права на социальное обеспечение, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам рекомендует государствам разрабатывать программы для покрытия, в частности, расходов на поддержку семьи и детей, а также выплат по болезни и инвалидности, с тем чтобы удовлетворить потребности в помощи и другие связанные с этим расходы, а также дать обеспечиваемым уход лицам возможность выполнять свои обязанности. Предоставляемые пособия, которые могут быть в виде денежных выплат и социальных услуг, должны быть доступными, в особенности для обездоленных и маргинализированных лиц и домашних хозяйств, включая тех, кто работает в неформальном секторе экономики. С учетом ресурсов и условий жизни бенефициаров эти пособия также должны быть адекватными по объему, форме и продолжительности предоставления, с тем чтобы уход можно было бы, например, передавать на внешний подряд. В этой связи важнейшее значение имеет включение ухода в число требований, связанных с минимальным уровнем социальной защиты. В числе других мер передового опыта также можно назвать вычет расходов на уход из облагаемой подоходным налогом суммы<sup>52</sup>.

76. Государствам следует смягчать с помощью мер социальной защиты то воздействие, которое оказывает на доходы пожилых женщин прерывание карьеры с целью выполнения неоплачиваемой работы. Государства могли бы, например, разработать ненакопительные пенсии, с тем чтобы гарантировать права пожилых женщин на социальное обеспечение и компенсировать потери в доходах из-за периодов неоплачиваемой работы по уходу. Другим примером передовой практики является учет неоплачиваемой работы женщин при определении пособий в рамках долевого участия, путем учета периодов воспитания детей или ухода за иждивенцами при расчете пенсионных пособий.

77. Государствам следует помнить о воздействии экономической политики на неоплачиваемый труд женщин. Сокращение государственных социальных служб, вызванное сокращением финансирования в контексте мер жесткой экономики, может повлечь за собой дополнительные потребности семей в неоплачиваемой работе по уходу, вынуждая некоторых женщин отказываться от оплачиваемой работы<sup>53</sup>. В то же время на тех, кто остается в сфере занятости, в конечном итоге ложится более тяжелое бремя. Хотя Комитет по экономическим, социальным и культурным правам и многие другие правозащитные механизмы рекомендуют, чтобы меры жесткой экономики не затрагивали в несоразмерной степени права обездоленных и маргинализированных лиц и групп, при проведении оценок воздействия часто упускаются из виду гендерные последствия сокращения бюджетных ассигнований для неоплачиваемой работы по уходу<sup>54</sup>.

<sup>52</sup> См., например, CEDAW/C/MLT/CO/4, пункт 20.

<sup>53</sup> Francesca Bettio and others. *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies* (Luxembourg, European Commission, 2013).

<sup>54</sup> См., например, A/HRC/26/39.

## VI. Выводы

78. Обязательства, взятые в связи с недавним принятием целей в области устойчивого развития, особенно цели 8 (целевой показатель 8.5 в рамках цели 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех») и цели 5 («Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек»), а также содержащееся в повестке дня на период до 2030 года требование о том, что цели должны осуществляться в соответствии с обязательствами государств по международному праву, должны придать политический импульс обеспечению равного права женщин на труд во всем мире.

79. Равенство и недискриминация являются основополагающими гарантиями соблюдения прав человека, и они в равной мере применимы к праву на труд. Они также влекут за собой непосредственное обязательство государств по ликвидации дискриминации в отношении женщин при осуществлении права на труд в плане равенства возможностей и равенства результатов. В этой связи крайне важное значение имеет рассмотрение гендерных аспектов права на труд, поскольку рынок труда отражает социальные предрассудки и несправедливость, ущемляющие равенство и достоинство.

80. Тесные связи между правом на труд и другими правами человека требуют выработки основанного на жизненном цикле правозащитного подхода, а также проведения межсекторальных мероприятий. Для достижения равенства по существу необходимо, чтобы макроэкономическая политика способствовала созданию достойных рабочих мест для женщин; кроме того, в политику в области занятости необходимо включить целенаправленные меры по укреплению возможностей занятости женщин и сокращению их участия в нестабильной работе.

81. Трудовое законодательство и политика должны предусматривать конкретные инструменты для борьбы с дискриминацией на рабочем месте, в том числе с различиями в оплате труда и сексуальным домогательством. В таком законодательстве и политике должно особо учитываться положение домашних работников, трудящихся-мигрантов и женщин-инвалидов, трудовые права которых зачастую нарушаются. Оно должно также предусматривать такие условия и обращение, которые учитывали бы биологические различия между мужчинами и женщинами. В то же время польза от законов и нормативных актов будет ограниченной без доступа жертв к эффективным средствам правовой защиты и без наличия контрольных и правоприменительных механизмов, реагирующих на нарушения трудовых прав женщин на рабочем месте.

82. Необходимы постоянные усилия для устранения глубоко укоренившихся гендерных стереотипов, которые препятствуют обеспечению равного доступа женщин к имеющимся возможностям. Для облегчения лежащего на женщинах бремени неоплачиваемой работы также необходимы корректировки в системах социальной защиты и инвестиции в инфраструктуру. В более общем плане, для обеспечения учета опыта и мнений женщин необходимо их более широкое участие в процессах разработки политики и законодательных процессах и в руководстве профсоюзов.

83. Необходимо следить за результатами всех принятых мер, сопоставляя их с увязанными с конкретными сроками целями на основе промежуточных и итоговых показателей<sup>55</sup>, в свете обязательств государств по постепенному осуществлению права на труд. В этом процессе государства должны также максимально использовать имеющиеся у них ресурсы.

---

---

<sup>55</sup> OHCHR, *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation* (Geneva, 2012).