



## Административный совет

338-я сессия, Женева, 12-26 марта 2020 г.

GB.338/LILS/2

Секция по правовым вопросам и международным трудовым нормам  
Сегмент по вопросам международных трудовых норм и прав человека

LILS

Дата: 24 февраля 2020 г.  
Оригинал: английский

### ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## Предлагаемая форма докладов, запрашиваемых в соответствии со статьями 19 5) e) и 19 6) d) Устава МОТ в 2021 году по актам, касающимся равенства возможностей и обращения

#### Цель документа

В настоящем документе Административному совету предлагается обратиться к правительствам с просьбой представить в 2021 году в соответствии со статьёй 19 Устава МОТ доклады по некоторым актам, касающимся стратегической задачи основополагающих принципов и прав в сфере труда: Конвенции (111) и Рекомендации (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, Конвенции (156) и Рекомендации (165) 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями, а также Конвенции (183) и Рекомендации (191) 2000 года об охране материнства, в целях подготовки Общего обзора Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций в 2021 году и его обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2022 году и утвердить соответствующую форму доклада (см. предлагаемое решение в пункте 4).

**Соответствующая стратегическая задача:** все.

**Основной соответствующий результат:** результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм.

**Последствия для политики:** отсутствуют.

**Юридические последствия:** отсутствуют.

**Финансовые последствия:** обычные последствия, связанные с подготовкой Общего обзора.

**Требуемые дальнейшие действия:** претворение в жизнь решений Административного совета.

**Авторское подразделение:** Департамент международных трудовых норм (NORMES).

**Взаимосвязанные документы:** GB.337/LILS/2; GB.337/LILS/PV.

1. На 337-й сессии (октябрь-ноябрь 2019 г.) Административный совет рассмотрел документ об отборе конвенций и рекомендаций, по которым в соответствии со статьёй 19 Устава МОТ в 2021 году должны быть запрошены доклады в целях подготовки ежегодного Общего обзора в 2021 году Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций для его обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2022 году<sup>1</sup>. В этом документе было представлено три возможных варианта, нацеленных на приведение в соответствие темы Общего обзора с соответствующим периодическим обсуждением, запланированным на 2023 год, стратегической задачи основополагающих принципов и прав в сфере труда, в соответствии с резолюцией 2016 года Международной конференции труда о содействии социальной справедливости посредством достойного труда<sup>2</sup>.
2. Административный совет решил, что Общий обзор, который будет подготовлен Комитетом экспертов в 2021 году и представлен Международной конференции труда в 2022 году, должен быть сосредоточен на втором предложенном варианте. В связи с этим в Общем обзоре будут рассмотрены шесть актов, относящихся к выбранной теме, в частности Конвенция (111) и Рекомендация (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция (156) и Рекомендация (165) 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями, а также Конвенция (183) и Рекомендация (191) 2000 года об охране материнства. В ходе обсуждений было также высказано мнение, что Общий обзор будет способствовать осмыслению того, как наилучшим образом добиться равенства мужчин и женщин в сфере труда благодаря осуществлению программы преобразований, в соответствии с обязательством МОТ в этом отношении, выраженным в Декларации столетия о будущем сферы труда<sup>3</sup>.
3. Предлагаемый вопросник, подготовленный МБТ, предназначен для того, чтобы учесть различные мнения и сомнения, выраженные на 337-й сессии Административного совета. Таким образом, МБТ предлагает вниманию Административного совета для рассмотрения и утверждения предложенную форму доклада (см. Приложение).

## Предлагаемое решение

### 4. Административный совет:

- a) *предложил правительствам представить доклады к 2021 году в соответствии со статьёй 19 Устава МОТ по Конвенции (111) и Рекомендации (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, Конвенции (156) и Рекомендации (165) 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями, а также Конвенции (183) и Рекомендации (191) 2000 года об охране материнства;*
- b) *утвердил форму доклада, касающегося этих актов, представленную в Приложении к документу GB.338/LILS/2.*

<sup>1</sup> GB.337/LILS/2.

<sup>2</sup> Пп. 15.1 и 15.2 b) резолюции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, принятой Международной конференцией труда на 105-й сессии (2016 г.).

<sup>3</sup> Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда.

## Приложение

Применительно к ст. 19  
К.111, К.156, К.183, Р.111, Р.165 и Р.191

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

Доклады по  
НЕРАТИФИЦИРОВАННЫМ КОНВЕНЦИЯМ И РЕКОМЕНДАЦИЯМ

*(статья 19 Устава  
Международной Организации Труда)*

---

ФОРМА ДОКЛАДА ПО СЛЕДУЮЩИМ АКТАМ:

**Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)**

**Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156)**

**Конвенция 2000 года об охране материнства (183)**

**Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)**

**Рекомендация 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (165)**

**Рекомендация 2000 года об охране материнства (191)**

Женева

2020 г.

*Статья 19 Устава Международной организации труда касается принятия конвенций и рекомендаций Конференцией, а также возникающих в связи с этим обязательств для членов Организации. Соответствующие положения пунктов 5, 6 и 7 указанной статьи гласят:*

5. В отношении конвенции:

...

- e) если член Организации не получает согласия власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, он не несёт никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путём принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путём, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают её.

6. В отношении рекомендации:

...

- d) кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентной власти или властей, член Организации не несёт перед Организацией никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

7. По отношению к федеральному государству применяются следующие положения:

- a) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, подходящими для принятия мер в федеральном порядке, федеральное государство несёт такие же обязательства, как и другие члены Организации, которые не являются федеральными государствами;
- b) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, более подходящими во всех или в некоторых отношениях для принятия мер входящими в состав государства штатами, провинциями или кантонами, чем для общенациональных действий, федеральное правительство обязано:

...

- iv) в отношении каждой конвенции, которую оно не ратифицирует, сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в неё штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается конвенция, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям конвенции путём принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или других мер;
- v) в отношении каждой рекомендации сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в неё штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается рекомендация о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

*В соответствии с вышеприведёнными положениями Административный совет Международного бюро труда проанализировал и утвердил настоящую форму доклада. Она была составлена таким образом, чтобы обеспечить представление требуемой информации в единообразной форме.*

## ДОКЛАД

надлежит подготовить правительству ..... не позднее 28 февраля 2021 года, в соответствии со статьёй 19 Устава Международной организации труда, о состоянии национальных законодательства и практики в отношении вопросов, рассматриваемых в актах, указанных в следующем вопроснике.

Организации работников и работодателей могут представить свои комментарии и замечания не позднее 30 июня 2021 года.

\* \* \*

## Контекст и сфера охвата вопросов

На 337-й сессии в октябре-ноябре 2019 года Административный совет поручил МБТ подготовить для его рассмотрения на 338-й сессии (март 2020 г.) форму доклада по статье 19 по шести актам: Конвенции (111) и Рекомендации (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, Конвенции (156) и Рекомендации (165) 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями, а также Конвенции (183) и Рекомендации (191) 2000 года об охране материнства для Общего обзора, который будет подготовлен Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭКПР) в 2021 году для обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2022 году.

В ходе обсуждения Административный совет подчеркнул, что Общий обзор будет способствовать осмыслению того, как наилучшим образом добиться гендерного равенства в сфере труда, в соответствии с обязательством МОТ в этом отношении, выраженным в Декларации столетия о будущем сферы труда.

Общий обзор предоставит исчерпывающий обзор действующего законодательства и национальной политики в отношении шести актов в государствах-членах МОТ (Часть I). Кроме того, Общий обзор позволит прояснить, как конкретные трудовые права и права в сфере занятости, предоставляемые в соответствии с шестью рассматриваемыми актами, способствуют достижению гендерного равенства (Часть II). В нём также будет подчёркнута важность более широкой информированности о принципах, закреплённых в этих шести актах, и создания надлежащих механизмов обеспечения соблюдения и контроля для обеспечения их эффективного применения (Часть III). Кроме того, Общий обзор даст возможность глубже понять положения как в законодательстве, так и на практике вышеупомянутых актов, и проблемы и возможности в их применении, а также будет способствовать обмену опытом и передовой практикой между государствами-членами МОТ.

Настоящий вопросник был подготовлен также с учётом Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и механизма её реализации. Учитывался также тот факт, что «этот механизм реализации призван в максимально возможной мере использовать все формы и средства действий, предусмотренные Уставом МОТ для выполнения своего мандата. Некоторые из мер, направленных на оказание помощи государствам-членам, могут потребовать определённой корректировки действующих методов применения пунктов 5 e) и 6 d) статьи 19 Устава МОТ без обременения государств-членов дополнительными обязательствами по направлению докладов». Например, сгруппировав и сконцентрировавшись на актах, связанных с конкретной стратегической задачей, общие обзоры могут дать общее представление

о законодательстве и практике государств-членов МОТ в отношении определённых актов и послужить основой для регулярных обсуждений при наличии соответствующей информации о тенденциях и практике применительно к той или иной стратегической задаче.

Наконец, Общий обзор позволит государствам-членам МОТ оценить вклад этих актов в выполнение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года посредством реализации нескольких Целей в области устойчивого развития (ЦУР), в частности 1 (ликвидация нищеты), 3 (хорошее здоровье и благополучие), 5 (гендерное равенство) и 8 (достойная работа и экономический рост). Он также будет использован в ходе подготовки к периодическому обсуждению основополагающих принципов и прав в сфере труда на сессии Конференции в 2023 году, и в зависимости от того, когда SRM TWG решит пересмотреть акты об охране материнства, может либо повлиять на ход дискуссий в SRM TWG, либо предусмотреть дальнейшие мероприятия по их итогам.

\* \* \*

Следующие вопросы относятся к темам, охваченным Конвенциями 111, 156, 183 и Рекомендациями 111, 165 и 191.

Чтобы обеспечить актуальность, краткость и целенаправленность настоящего вопросника, как это было предложено в ходе обсуждения в Административном совете в октябре-ноябре 2019 года, он ограничен 32 вопросами. Таким образом, вопросы представлены не последовательно по актам (или статья за статьёй). Вместо этого они сориентированы на общих темах, поднятых в различных актах, при этом каждый раз указывается на положения актов, которых они касаются. Кроме того, поскольку гендерное равенство и охрана материнства являются ключевыми составляющими трансформационной политики, предусмотренной в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, и способствуют достижению ряда ЦУР, в частности Целей 5 (гендерное равенство) и 8 (достойная работа и экономический рост), вопрос о ЦУР и Пекине +25<sup>1</sup> был также включён.

**В случае необходимости, просьба дать конкретную ссылку (веб-ссылку) или включить информацию, касающуюся положений соответствующего законодательного акта, нормативно-правового акта, коллективных соглашений, правил работы, арбитражных решений, судебных решений и политики, а также их электронные копии.**

<sup>1</sup> В 2020 г. мировое сообщество будет отмечать двадцать пятую годовщину четвертой Всемирной конференции по положению женщин и принятия Пекинской декларации и Платформы действий (1995 г.). Пятилетняя веха будет достигнута на пути к достижению Целей в области устойчивого развития Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Поэтому 2020 г. является ключевым для ускоренной реализации принципов гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек повсюду. Шестидесят четвертую сессию Комиссии по положению женщин планируется провести в штаб-квартире Организации Объединённых Наций в Нью-Йорке 9-20 марта 2020 г. Основное внимание на сессии будет уделено обзору и оценке хода осуществления Пекинской декларации и Платформы действий и итогам двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи. Обзор будет включать оценку текущих проблем, которые оказывают влияние на осуществление Платформы действий и достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, и их вклада в полноценную реализацию Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

## Форма доклада по статье 19, касающегося гендерного равенства и недопущения дискриминации, семейных обязанностей и охраны материнства

### Примечания:

1. Правительствам стран, которые ратифицировали одну или несколько конвенций и от которых должен быть получен доклад в соответствии со статьёй 22 Устава, надлежит использовать настоящую форму только в отношении нератифицированных конвенций, если таковые имеются, и рекомендаций. Нет необходимости повторно направлять информацию, уже представленную в докладах по статье 22 в связи с ратифицированными конвенциями. *Вопросы, содержащиеся в разделах «Нормотворческая деятельность» и «Возможная потребность в технической помощи», адресованы всем государствам-членам.*
2. Если в актах, охваченных настоящей формой доклада, не указано иное, когда делается ссылка на «национальное законодательство» или «положения», их следует понимать как включающие законодательные или нормативно-правовые акты, политику, коллективные соглашения, судебные решения или арбитражные решения.
3. Когда делается ссылка на «работников с семейными обязанностями», это не следует понимать как ссылку только на женщин.
4. Если национальное законодательство или другие положения не охватывают аспекты, поднятые в этом вопроснике, просьба представить информацию о нынешней и вновь возникающей практике.

### Часть I. Правовые и институциональные основы по гендерному равенству и недопущению дискриминации

НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ		
1.	<p>Просьба указать положения Конституции и национального законодательства, предупреждающие и запрещающие прямую и косвенную дискриминацию в сфере труда и занятий, отметив:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ содержат ли они определение прямой и косвенной дискриминации, в том числе её причин [К.111: ст. 1 1) а)-b); P.111: п. 1];</li> <li>■ относятся ли эти положения к дискриминации по следующим дополнительным причинам: полу, гендеру, материнству, состоянию в браке, семейному положению и семейным обязанностям (в том числе будущим или потенциальным) [К.111: ст. 1 1) а)-b); P.111: п. 1; К.156: ст. 2-3; P.165: пп. 1-2, 6-8 и 15-16; К.183: ст. 9 1); P.191: п. 5];</li> <li>■ содержатся ли в законодательстве конкретные положения о борьбе с дискриминацией, обусловленной одной из вышеупомянутых причин вместе с дополнительными причинами, то есть дискриминацией по множеству причин (например, когда речь идёт о ситуации, в которой работники, в частности трудовые мигранты и работники из числа представителей этнических меньшинств, подвергаются дискриминации по причине их семейных обязанностей, не считая цвета кожи и национальности и т.д.).</li> </ul>	<p>К.111: ст. 1 P.111: Часть I К.156: ст. 2-3 P.165: пп. 1-2, 6-8 и 15-16 К.183: ст. 9 P.191: п. 5</p>
2.	<p>Просьба назвать любые законодательные или нормативные акты, которые ограничивают виды работ, которыми могут быть заняты отдельные лица, или которые исключают их из определённых занятий, либо иным образом ограничивают их доступ к получению или сохранению работы (например, запрет на труд женщин в ночное время, требование предъявить предварительное разрешение на работу от супруга, запрет на определённые виды работ и т.д.).</p>	<p>К.111: ст. 1 и 5</p>

3.	Просьба назвать положения национального законодательства, предупреждающие и запрещающие сексуальные домогательства в сфере труда, которые являются одной из форм дискриминации по признаку пола (с указанием того, распространяются ли меры защиты на домогательства как таковые и на домогательства в форме враждебного отношения на работе).	K.111: ст. 1 1) а)
<b>НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, НАПРАВЛЕННАЯ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА</b>		
4.	Просьба указать, приняла ли ваша страна национальную политику, как это предусмотрено в K.111 и P.111 (национальная политика в области равенства) и K.156 и P.165 (национальная политика, позволяющая лицам с семейными обязанностями осуществлять свои трудовые права, не подвергаясь дискриминации и не нарушая свои семейные обязанности). Если да, просьба кратко изложить политику своей страны и объяснить, как она периодически оценивается и пересматривается.	K.111: ст. 2-3 и 5 P.111: Часть II K.156: ст. 3-4 и 9 P.165: пп. 6-11
5.	<p>Просьба указать в отношении этой политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ касается ли она конкретно проблемы дискриминации по признаку пола, гендера, материнства, состояния в браке, семейного положения или семейных обязанностей (включая будущие или потенциальные семейные обязанности) [K.111: ст. 2 и 3; P.165: пп. 6-8];</li> <li>■ касается ли она дискриминации по одной из вышеупомянутых причин вместе с другими причинами, то есть дискриминации, обусловленной множеством причин;</li> <li>■ способствует ли она гендерному равенству и распределению семейных обязанностей между женщинами и мужчинами [K.156: ст. 3 1)-2); P.165: пп. 9-10 и 11 b)];</li> <li>■ охватывает ли она государственный и частный сектора и распространяется ли она на всех работников [K.111: ст. 2; K.156: ст. 2];</li> <li>■ предусматривает ли она меры в области социального обеспечения и бюджетной сфере, в которых учитывается положение работников с семейными обязанностями (например, семейные пособия, начисление пенсионных прав в течение отпускных периодов, учёт семейных обязанностей при определении требований к выплате пособий по безработице) [K.156: ст. 4 b); P.165: п. 27].</li> </ul>	K.111: ст. 2-3 K.156: ст. 2-3 P.165: пп. 6-11 и 27
6.	Просьба отметить любые особые меры (такие как меры «позитивной дискриминации»), принимаемые в интересах определённых групп населения, которые находятся в неблагоприятном положении (таких как женщины и/или работники с семейными обязанностями).	K.111: ст. 2 P.165: п. 8
7.	Просьба сообщить, участвуют ли организации работников и работодателей в разработке, оценке и пересмотре этой политики, и если да, то каким образом, и какую роль играют работники и работодатели и их соответствующие организации в реализации этой политики.	K.111: ст. 3 а) и 5 2) P.111: п. 2 K.156: ст. 11 P.165: п. 5
8.	Просьба предоставить любое определение, данное в вашей стране терминам «ребёнок» и «женщина» в контексте осуществления мер по охране материнства. Просьба указать, к каким категориям женщин применяются такие меры, были ли приняты или предусмотрены какие-либо положения или меры защиты женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда <sup>1</sup> (например, домашним трудом, случайной работой, временной работой и т.д.), и существуют ли какие-либо категории работников, исключаемые из этих мер, а также причины их исключения.	K.183: ст. 1-2

<sup>1</sup> См. ст. 2 1) Конвенции 183. «Женщины, занятые нетипичными формами зависимого труда» могут включать тех, кто работает без заключения письменного трудового договора, кто участвует в скрытых формах занятости, кто трудится в свободных экспортных зонах и кто занят в неформальной экономике.



9.	<p>Просьба предоставить определение, данное в вашей стране терминам «ребёнок, находящийся на иждивении» и «другой ближайший родственник – член семьи, который действительно нуждается в уходе или помощи» в контексте любых мер, принимаемых с тем, чтобы условия занятости позволяли работникам с семейными обязанностями совмещать трудовые и семейные обязанности.</p>	<p>K.156: ст. 13) и 9 P.165: пп. 3 и 17</p>
10.	<p>Просьба указать, собирается ли следующая информация (и если да, то просьба предоставить её):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ статистические данные о численности занятых женщин, включая информацию о численности женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда (например, домашним трудом, на случайной работе, на временной работе и т.д.) [K.183: ст. 1];</li> <li>■ статистические данные о численности занятых женщин и мужчин в разбивке по статусу родителя, количеству и возрасту детей, составу домашнего хозяйства, включая информацию о соответствующих условиях труда (например, о роде занятий, отрасли, типе договора, государственном/частном секторе, продолжительности рабочего времени, заработке) [P.165, пп. 17-18];</li> <li>■ статистические данные о продолжительности времени, посвящаемого неоплачиваемому труду по уходу с разбивкой по полу, статусу родителя, семейному положению, количеству и возрасту детей [P.165: пп. 24-25];</li> <li>■ статистические данные в разбивке по полу о количестве случаев дискриминации, переданных в суд (в частности, дискриминации по признаку пола, гендера, материнства, состояния в браке, семейного положения или семейных обязанностей), о количестве поданных жалоб и их рассмотрении (результатах, принятых санкциях и назначенной компенсации) [K.111: ст. 1-3; P.111: п. 1; K.156: ст. 3; P.165: пп. 6-8; K.183: ст. 8-9; P.191: п. 5];</li> <li>■ статистические данные о распределении мужчин и женщин в государственном и частном секторах по уровням доходов, отраслям экономической деятельности и профессиональным категориям, типам и уровням образования/квалификации, руководящим должностям, стажу и возрастным группам [K.111];</li> <li>■ статистические данные о численности работников с семейными обязанностями, собираемые для выяснения их потребностей и предпочтений в отношении служб и учреждений по уходу за детьми и оказанию помощи семье, а также по оказанию помощи на дому и ухода на дому; [K.156: ст. 5; P.165: пп. 24-26];</li> <li>■ статистические данные с разбивкой по полу о численности работников, имеющих право на отпуск в связи с рождением ребёнка, по семейным обстоятельствам или по уходу, и о численности работников, берущих такой отпуск [P.165: пп. 22-23; K.183: ст. 3-4; P.191: пп. 1 и 10];</li> <li>■ статистические данные о численности работников, занятых неполный рабочий день, и о других гибких формах организации труда в отношении графиков работы, периодов отдыха, сверхурочной работы и отпусков с разбивкой по возрасту и полу [K.111: ст. 1; P.165: п. 21];</li> <li>■ данные любых других исследований, проводимых по теме недопущения дискриминации (в частности, по признаку пола, гендера, материнства, состояния в браке, семейного положения или семейных обязанностей) и гендерного равенства в сфере труда и занятий; сведения о влиянии гибких форм организации труда на гендерное равенство в сфере труда и занятий [P.165: п. 21];</li> <li>■ данные любых других исследований, посвящённых распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами [P.165: п. 11 b)].</li> </ul>	<p>K.111: ст. 1-3 P.111: п. 1 K.156: ст. 3-5 P.165: пп. 6-11, 17-18 и 21-26 K.183: ст. 1, 3-4, 6 и 8-9 P.191: пп. 1, 5 и 10</p>

## Часть II. Обеспечение гендерного равенства посредством занятости и трудовых прав

ПРАВО НА РАВНЫЙ ДОСТУП К РАБОТЕ И ЗАНЯТИЮ ПРОФЕССИЕЙ		
11.	<p><b>Равный доступ к профессиональной подготовке</b></p> <p>Просьба назвать законодательные или иные меры, принимаемые в целях поощрения доступа девушек и женщин к образованию, профессиональной подготовке и консультациям по вопросам занятости, и предоставить информацию о действующих программах и политике, направленных на улучшение доступа женщин (и мужчин) к более широкому кругу рабочих профессий (например, подготовка женщин для работы в секторах, традиционно не являющихся «женскими»).</p>	<p>K.111: ст. 1 3), 3 b) и 5 P.111: пп. 1 3) и 2 b) i)-ii)</p>
12.	<p>Просьба сообщить информацию об услугах, доступных работникам с семейными обязанностями, относительно их права на профессиональную подготовку, а также о консультационно-информационных услугах, услугах по трудоустройству и оплачиваемых учебных отпусках (с указанием того, являются ли эти услуги бесплатными для работников).</p>	<p>K.156: ст. 4 а) и 7 P.165: пп. 9 а) и 12-14</p>
13.	<p><b>Право на равный доступ к работе и занятию профессией</b></p> <p>Просьба назвать принятые законодательные и другие меры (включая санкции и судебные решения), обеспечивающие, чтобы пол, гендер, материнство, состояние в браке, семейное положение и семейные обязанности (настоящие или потенциальные) не являлись прямыми или косвенными причинами для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ отказа в приеме на работу [P.111: пп. 1 и 2 b) i)-ii); K.156: ст. 3; P.165: пп. 6-8; K.183: ст. 9];</li> <li>■ отказа в продвижении по службе и предоставлении трудовых льгот [P.111: п. 2 b) iii)-vi); K.156: ст. 3; P.165: пп. 6-8 и 15; K.183: ст. 9];</li> <li>■ увольнения [K.156: ст. 8; P.165: п. 16; K.183: ст. 8 1)].</li> </ul> <p>(Например, меры, направленные на запрещение обязательных тестов на беременность, за исключением случаев, когда это требуется национальным законодательством в отношении работы, которая запрещена или ограничена для беременных женщин или кормящих матерей или когда существует значительный риск для здоровья женщины и ребенка; меры, запрещающие задавать личные вопросы во время собеседований и в ходе работы; меры по неразглашению информации о заработной плате на предыдущей работе и т.д.).</p>	<p>K.111: ст. 1 P.111: пп. 1-3 K.156: ст. 3 и 8 P.165: пп. 6-8 и 15-16 K.183: ст. 8 1) и 9</p>
14.	<p>Просьба указать, является ли незаконным для работодателя увольнение женщины во время беременности или отсутствия на работе по причине отпуска по беременности и родами или в период после её возвращения на работу (за исключением случаев, не связанных с материнством), и указать продолжительность этого периода, в зависимости от обстоятельств. Просьба отметить соответствующие правовые и процессуальные меры, на основании которых обеспечивается такая защита, включая средства правовой защиты, предоставляемые в случае необоснованного увольнения. Просьба указать, лежит ли на работодателе обязанность доказывать, что причины увольнения не связаны с материнством.</p>	<p>K.183: ст. 8 1)</p>

<b>ПРАВО НА ОТПУСК</b>		
15.	<p><b>Отпуск, связанный с материнством</b></p> <p>Просьба указать, имеют ли работники право на следующий отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ отпуск по причине медицинского обследования в связи с беременностью [Р.191: п. 6 6)];</li> <li>■ отпуск в случае болезни, осложнений или риска осложнений в связи с беременностью или родами [К.183: ст. 5];</li> <li>■ отпуск по беременности и родам [К.183: ст. 4; Р.191: п. 1].</li> </ul> <p>Просьба указать продолжительность отпуска по беременности и родам до и после родов, и включает ли период отпуска после родов обязательный шестинедельный период (если он составляет меньше шести недель, просьба указать, был ли он согласован на национальном уровне правительством и представительными организациями работодателей и работников) [К.183: ст. 4 4)].</p> <p>Просьба указать, рассматривается ли целесообразность продления отпуска по беременности и родам на периодической основе путём проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников [К.183: ст. 11].</p> <p><b>Смежные виды отпусков</b></p> <p>Просьба указать, имеют ли работники право на следующий отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ в случае смерти матери до истечения срока послеродового отпуска имеет ли право работающий по найму отец ребёнка взять отпуск продолжительностью, равной неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам? [Р.191: п. 10 1)];</li> <li>■ в случае болезни или госпитализации матери после родов и до истечения срока послеродового отпуска, когда мать не в состоянии заботиться о ребёнке, имеет ли право работающий по найму отец ребёнка взять отпуск продолжительностью, равной неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам, чтобы ухаживать за ребёнком? [Р.191: п. 10 2)];</li> <li>■ отпуск для приёмных родителей по уходу за ребёнком [Р.191: п. 10 5)];</li> <li>■ отцовский отпуск.</li> </ul>	<p>К.183: ст. 4-5 и 11 Р.191: пп. 1, 6 6) и 10 1), 2) и 5)</p>
16.	<p><b>Другие отпуска, связанные с выполнением семейных обязанностей</b></p> <p>Просьба указать, имеют ли работники право на другие отпуска для выполнения семейных обязанностей, такие как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ родительский отпуск [Р.165: п. 22; Р.191: п. 10 3)];</li> <li>■ отпуск по случаю болезни членов семьи [Р.165: п. 23];</li> <li>■ другие виды отпусков, необходимые для выполнения семейных обязанностей (например, отпуск на случай смерти, травмы или нетрудоспособности членов семьи).</li> </ul>	<p>К.156: ст. 4 Р.165: пп. 22-23 Р.191: п. 10 3)</p>
17.	<p>Просьба указать по каждому из видов отпусков, упомянутых в вопросах 15 и 16: продолжительность отпускного периода, условия, определяющие право на отпуск, основание для предоставления отпуска и другие условия отпуска (например, использование и распределение дней отпуска между родителями).</p> <p>Просьба также указать меры, принимаемые в целях защиты трудовых и социальных прав работников, берущих отпуск (такие как начисление пенсионных прав в течение этих периодов), и любые меры, принимаемые с тем, чтобы поощрять работающих мужчин и женщин брать такой отпуск.</p>	<p>К.156: ст. 4 Р.165: пп. 22-23 К.183: ст. 4-5 Р.191: пп. 1, 6 6) и 10</p>

## ПОСОБИЯ И ЛЬГОТЫ

18.	<p><b>Денежные пособия во время отпуска</b></p> <p>Просьба указать, предоставляются ли работникам какие-либо финансовые компенсации, денежные пособия или иные виды поддержки дохода в периоды отпусков, упомянутых в вопросах 15 и 16, любым из следующих способов или сочетанием из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ обязательное социальное страхование;</li> <li>■ государственные фонды;</li> <li>■ работодатель;</li> <li>■ фонды социальной помощи;</li> <li>■ налоговые льготы и другие фискальные меры;</li> <li>■ другие средства, предусмотренные национальным законодательством и практикой.</li> </ul> <p>Просьба указать по каждому из используемых средств определяющие их условия, категории работников, включая лиц, занятых нетипичными формами зависимого труда, к которым применяются данные условия, долю взносов, налогов на заработную плату или выплат тех, кто финансирует пособия (например, работники, работодатели, государство), а также методы, используемые для определения суммы или уровня денежных пособий и ставок платежей.</p> <p>Просьба указать, уплачиваются ли взносы в рамках системы обязательного социального страхования или налоги на фонд заработной платы, которые взимаются для финансирования пособий по беременности и родам, исходя из общей численности занятых мужчин и женщин независимо от пола [Р.191: п. 4].</p>	<p>К.156: ст. 4 b)  Р.165: пп. 27-28  К.183: ст. 6 1)-6) и 8)  Р.191: пп. 2 и 4</p>
19.	<p><b>Медицинские пособия по беременности и родам</b></p> <p>Просьба указать, предоставляется ли медицинская помощь матерям и их детям в течение натального периода, и уточнить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ включает ли такая помощь родовую, родовую и послеродовую помощь и больничное лечение, когда это необходимо;</li> <li>■ каким образом финансируется такая медицинская помощь;</li> <li>■ должны ли женщины участвовать в расходах на такую помощь и, в соответствующих случаях, как определяются правила, касающиеся такого разделения расходов.</li> </ul>	<p>К.183: ст. 6 7)  Р.191: пп. 3-4</p>
<b>ВОЗВРАЩЕНИЕ НА РАБОТУ</b>		
20.	<p><b>После отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с усыновлением (удочерением)</b></p> <p>Просьба указать, принимаются ли какие-либо меры правового и процедурного характера для того, чтобы женщинам и приёмным родителям, в зависимости от обстоятельств, гарантировалось право вернуться на ту же или эквивалентную должность, оплачиваемую по той же ставке, по окончании отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с усыновлением (удочерением).</p>	<p>К.183: ст. 8 2)  Р.191: пп. 5 и 10 5)</p>
21.	<p><b>Другие виды отпусков, связанные с выполнением семейных обязанностей</b></p> <p>Просьба указать, принимаются ли какие-либо меры для того, чтобы работники, берущие отпуск по уходу за ребёнком, не бросали работу и чтобы сохранялись их трудовые права. Просьба указать, применяются ли эти меры и к другим видам отпусков, указанным в вопросах 15 и 16.</p>	<p>К.111: ст. 1  Р.111: пп. 1-3  К.156: ст. 3-4 и 8  Р.165: п. 22</p>

<b>ДРУГИЕ ПРАВА, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ СОВМЕЩАТЬ ТРУДОВЫЕ И СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ</b>		
22.	<p><b>Охрана здоровья</b></p> <p>Просьба назвать законодательные и практические меры, принимаемые для того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, определяемую как вредную для здоровья матери или ребёнка [К.183: ст. 3; Р.191: п. 6 1)], уточнив:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ имеются ли альтернативы работы без потери в заработной плате для беременных женщин и кормящих матерей, когда выполняемая ими работа предполагает значительный риск для их здоровья или здоровья их ребёнка [Р.191: п. 6 2)-4)];</li> <li>■ сохраняют ли женщины право вернуться на прежнее или эквивалентное место работы, как только это перестаёт быть для них опасным [Р.191: п. 6 5)].</li> </ul>	<p>К.183: ст. 3 Р.191: п. 6</p>
23.	<p><b>Организация труда</b></p> <p><b>Меры по облегчению ухода за ребёнком</b></p> <p>Просьба указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ предусматривает ли национальное законодательство право женщин на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для кормления ребёнка грудью [К.183: ст. 10 1)];</li> <li>■ повседневный режим рабочего времени, предписанный для таких целей (включая время, в течение которого допускаются перерывы или повседневное сокращение рабочего времени для кормления грудного ребёнка, их количество и продолжительность, а также процедура повседневного сокращения рабочего времени), и можно ли менять периодичность и продолжительность перерывов на кормление грудного ребёнка в соответствии с конкретными потребностями [К.183: ст. 10 2); Р.191: пп. 7-8];</li> <li>■ засчитываются ли такие перерывы как рабочее время и оплачиваются ли они соответствующим образом [К.183: ст. 10 2)];</li> <li>■ имеют ли отцы право на перерывы для кормления ребёнка, если мать не может этого делать (например, по состоянию здоровья или в случае смерти после родов), а также условия для предоставления таких перерывов;</li> <li>■ имеют ли приёмные родители право на перерывы для кормления ребёнка, а также условия для предоставления таких перерывов;</li> <li>■ предусмотрено ли в соответствии с национальным законодательством или практикой выделение других помещений для ухода за ребёнком в надлежащих санитарно-гигиенических условиях на рабочем месте или вблизи от него [Р.191: п. 9].</li> </ul>	<p>К.183: ст. 10 Р.191: пп. 7-9</p>

24.	<p><b>Другие формы организации труда, позволяющие совмещать трудовые и семейные обязанности</b></p> <p>Просьба указать любые меры, принимаемые для того, чтобы условия занятости позволяли работникам совмещать трудовые и семейные обязанности [Р.165: п. 17]. В этой связи просьба указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ в каком объёме принимаются меры, направленные на сокращение ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращение сверхурочной работы, более гибкое регулирование графиков работы, периодов отдыха и отпусков, учёт семейных обязанностей при организации посменной работы, назначении на работу в ночную смену и переводе работников из одной местности в другую [Р.165: пп. 18-20];</li> <li>■ охватывают ли эти меры всех работников с семейными обязанностями (например, отцов, приёмных родителей и др.);</li> <li>■ в каком объёме принимаются меры, обеспечивающие, чтобы условия занятости, в том числе социальное обеспечение работников, работающих неполное рабочее время и работающих временно, были эквивалентными, насколько это возможно, условиям занятости работников, работающих соответственно полное рабочее время и работающих постоянно (и в соответствующих случаях чтобы их права определялись на пропорциональной основе) [Р.165: п. 21 1)-2)];</li> <li>■ в каком объёме принимаются меры, обеспечивающие работникам, занятым неполное рабочее время, возможность поступления или возвращения на работу с полным рабочим временем в тех случаях, когда имеется вакансия и когда изменились обстоятельства, вызвавшие ранее необходимость работы с неполным рабочим временем [Р.165: п. 21 3)];</li> <li>■ предусмотрены ли эти меры национальным законодательством, коллективными соглашениями, регламентами работы или любыми другими средствами.</li> </ul>	<p>К.156: ст. 4 Р.165: пп. 17-21</p>
25.	<p><b>Услуги (службы и учреждения по уходу за детьми и оказанию помощи семье, услуги помощи на дому и услуги по уходу на дому)</b></p> <p>Просьба предоставить подробную информацию о принимаемых в ходе планирования общественных служб мерах, в которых учитываются потребности работников с семейными обязанностями. В частности, просьба предоставить информацию о мерах, принимаемых в целях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ развития служб и учреждений по уходу за детьми и оказанию помощи семье, а также услуг помощи на дому и услуг по уходу на дому (например, информацию о количестве служб и учреждений по уходу за детьми и оказанию помощи семье в стране (включая те, что предоставляют услуги длительного ухода за лицами с ограниченными возможностями и оказывают помощь их семьям), географическое распределение, формы организации и штатное расписание, стоимость услуг и способ оплаты и т.д.) [Р.165: пп. 25-26 и 33];</li> <li>■ содействия предоставлению общественных услуг, таких как общественный транспорт, водоснабжение и энергоснабжение в местах проживания работников или вблизи от них с планировкой жилья, облегчающей домашний труд [Р.165: п. 34].</li> </ul>	<p>К.156: ст. 4-5 Р.165: пп. 25-26, и 32-34</p>

### Часть III. Обеспечение гендерного равенства в сфере труда и занятий

ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЁННОСТИ О ГЕНДЕРНОМ РАВЕНСТВЕ		
26.	<p><b>Развитие культуры гендерного равенства и недопущения дискриминации</b></p> <p>Просьба описать меры, принимаемые в целях распространения информации и организации обучения, которые способствуют широкому общественному пониманию принципа гендерного равенства и проблем, с которыми сталкиваются женщины-работники и работники с семейными обязанностями, включая информацию, касающуюся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ мер, принимаемых в целях преодоления стереотипов как одной из причин исключения девушек/женщин из определённых образовательных программ/возможностей [К.111: ст. 3 b); К.156: ст. 6; P.165: п. 10];</li> <li>■ соответствующих кампаний и действий, направленных на повышение осведомлённости общественности [К.111: ст. 3 b); К.156: ст. 6; P.165: п. 10];</li> <li>■ исследований, проводимых с целью получения объективной информации, на основе которой можно разрабатывать соответствующую политику и меры [P.165: пп. 11 a) и 24 a)];</li> <li>■ просветительской деятельности, поощряющей распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами [P.165: п. 11 b)];</li> <li>■ содействия с учётом потребностей работников обслуживанию населения общественным транспортом, водо- и энергоснабжению домов или прилегающей территории с планировкой, которая облегчает домашний труд [P.165: п. 34].</li> </ul> <p>Просьба отметить роль организаций работодателей и работников в повышении уровня понимания, принятии и реализации принципа гендерного равенства [К.111: ст. 3; К.156: ст. 11; P.165: п. 5].</p>	<p>К.111: ст. 3 P.111: пп. 2-5 К.156: ст. 6 и 11 P.165: пп. 5, 10-11, 24 и 34</p>
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И МОНИТОРИНГ		
27.	<p><b>Механизмы правоприменения и мониторинга</b></p> <p>Просьба указать, каким образом обеспечиваются эффективный мониторинг и применение на практике законов и политики, направленных на пресечение дискриминации (в частности, по признаку пола, гендера, материнства, состояния в браке, семейного положения и семейных обязанностей) и на поощрение гендерного равенства.</p> <p>В частности, просьба предоставить информацию о соответствующей деятельности следующих учреждений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ органов инспекции труда (например, учебные курсы по вопросам гендерного равенства, создание специальных рабочих групп по вопросам гендерного равенства при службе инспекции труда и т.д.);</li> <li>■ органов, призванных обеспечивать равенство, и других специализированных органов (включая информацию об их полномочиях, функционировании и доступности для работников);</li> <li>■ судов (включая информацию о том, могут ли ими применяться какие-либо специальные процедуры, такие как особые предусмотренные конституцией процедуры, перекладывание бремени доказывания на другую сторону, а также сведения о том, имеются ли в судебных решениях ссылки на конкретные международные трудовые нормы, упоминаемые в настоящем вопроснике);</li> <li>■ других органов, уполномоченных решать вопросы, относящиеся к предотвращению и урегулированию споров (таких как омбудсмен и др.).</li> </ul> <p>Просьба предоставить информацию о том, каким образом обеспечивается на практике участие организаций работодателей и работников в деятельности органов, призванных обеспечивать равенство, и других специализированных органов.</p>	<p>К.111: ст. 3 P.111: п. 10 К.156: ст. 9 К.183: ст. 12</p>

**ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ**

28.	Просьба предоставить информацию о стратегии вашей страны (например, о национальном плане), направленной на достижение Целей в области устойчивого развития (ЦУР), в частности ЦУР 5 – обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек, а также о национальных обзорах, которые могли проводиться для оценки хода выполнения Пекинской декларации и Платформы действий Пекин +25.	
29.	<b>Перспективы и препятствия на пути к ратификации</b> Просьба предоставить информацию о перспективах ратификации и отметить вызовы или препятствия в отношении возможной ратификации любой из конвенций, упоминаемых в настоящем вопроснике (111, 156 и 183), и сообщить о любых мерах, принятых или запланированных в целях преодоления этих препятствий (с указанием любых трудностей, которые эти конвенции вызывают в законодательстве или национальной практике, и любых других причин, которые препятствуют ратификации или задерживают её).	
30.	<b>Нормотворческая деятельность</b> Существуют ли какие-либо пробелы или расхождения, которые следует устранить в ходе будущих обсуждений, связанных с разработкой норм, в отношении актов, которым посвящён настоящий вопросник.	
31.	<b>Возможная потребность в технической помощи</b> Просьба указать, сформулировала ли ваша страна какие-либо запросы, с тем чтобы МОТ оказала техническую помощь в целях реализации положений актов, упоминаемых в настоящем вопроснике? Если да, просьба предоставить информацию о полученном от такой поддержки эффекте. Просьба также указать, каким образом МОТ могла бы наилучшим образом оказывать надлежащую помощь в рамках своего мандата в поддержку усилий стран по содействию гендерному равенству в сфере труда.	
32.	Просьба назвать представительные организации работодателей или работников, которым были переданы экземпляры настоящего вопросника в соответствии со статьёй 23 2) Устава МОТ, и указать, получили ли вы замечания с их стороны относительно выполнения или намеченного выполнения любого из актов, которым посвящён настоящий вопросник. В случае положительного ответа просьба предоставить копию полученных замечаний вместе с любыми комментариями, которые вы можете счесть полезными.	