



Административный совет

355-я сессия, Женева, 17–27 ноября 2025 г.

Секция по вопросам формирования политики

POL

Сегмент по вопросам занятости и социальной защиты

Дата: 24 октября 2025 г.

Оригинал: английский

Второй пункт повестки дня

Выявление проблем и определение возможных мер в области политики в отношении применения принципа недопущения дискриминации в сфере труда

Цель документа

Настоящий документ подготовлен для содействия обсуждению Административным советом данного пункта повестки дня. Административному совету предлагается принять к сведению содержащуюся в нем информацию и представить МБТ рекомендации для работы в отношении принципа недопущения дискриминации в сфере труда (см. предлагаемое решение в пункте 44).

Соответствующая стратегическая задача: основополагающие принципы и права в сфере труда.

Основной соответствующий результат: результат 5: Гендерное равенство и равенство обращения и возможностей для всех.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: отсутствуют.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: [GB.353/PV](#).

► Введение

1. Во время обсуждения предложений по Программе и бюджету на 2026–27 годы на 353-й сессии (март 2025 г.) Административный совет признал «расхождение во взглядах... относительно использования терминов “сексуальная ориентация” и “гендерная идентичность”» в качестве оснований для дискриминации. В частности, были подняты вопросы о том, на каких основаниях МБТ проводит работу по борьбе с дискриминацией по этим признакам¹. Административный совет также напомнил «об обязательстве и приверженности МОТ бороться с любой формой дискриминации и изоляции по любым признакам», подтвердил, что «техническая помощь МБТ на страновом уровне предоставляется по запросу и с должным учетом национальных условий и обстоятельств», и постановил включить в повестку дня 355-й сессии (ноябрь 2025 г.) «пункт, касающийся выявления проблем, связанных с применением принципа недопущения дискриминации в сфере труда, принимая во внимание расхождения во взглядах, и способов их решения, для обсуждения в Секции по вопросам формирования политики»².
2. В июне 2025 года Международная конференция труда приняла решение о включении этого пункта в повестку дня 355-й сессии Административного совета и, разделяя позицию Административного совета, напомнила об обязательстве и приверженности Организации бороться со всеми формами дискриминации и изоляции по любым признакам³.
3. Настоящий документ был подготовлен с целью содействия обсуждению этого вопроса и состоит из четырех частей. В части I упоминается о том, что дискриминация является одной из коренных причин неравенства в сфере труда, влекущей за собой значительные социально-экономические издержки. В части II подтверждается центральное значение принципа недопущения дискриминации в рамках мандата МОТ как основополагающего принципа и права в сфере труда. В части III подробно рассматривается вопрос о запрещенных основаниях дискриминации в контексте международных трудовых норм. В части IV анализируются проблемы, связанные с реализацией этого принципа, и пути их решения, а также приводятся некоторые заключительные замечания.

► I. Социально-экономические издержки дискриминации в сфере труда

4. Дискриминация возникает тогда, когда к людям относятся по-разному из-за определенных характеристик, таких как раса, цвет кожи или пол, что приводит к нарушению равенства возможностей и обращения. Подрывая человеческое достоинство и ограничивая свободу выбора и реализации профессиональных и личных устремлений, дискриминация влечет за собой значительные издержки для отдельных лиц, общества

¹ Подобное расхождение во мнениях уже возникало во время обсуждения и принятия Программы и бюджета на 2024–25 годы.

² См. GB.353/PV, paras 836–1091 for the discussion, and the decision in para. 1092.

³ МОТ, Резолюция о принятии Программы и бюджета на 2026–27 годы и распределении бюджета поступлений среди государств-членов, ILC.113/Резолюция VI.

и экономики. Она ограничивает возможности для приобретения навыков, компетенций и профессионального развития и лишает работников того, что им причитается на основе их заслуг и усилий, тем самым не позволяя им полностью реализовать свой потенциал в сфере труда и улучшить свое экономическое положение. Для работодателей это означает снижение производительности, конкурентоспособности и инноваций, а также ограничение их способности в полной мере извлекать выгоду от использования навыков и потенциала, имеющихся у рабочей силы.

5. Дискриминация может удерживать некоторых людей от выхода на рынок труда или пребывания на нем, тем самым способствуя росту уровня неактивности на рынке труда. В любом случае дискриминация искажает эффективное функционирование рынков труда, приводя к нерациональному использованию человеческого капитала. Группы населения, уязвимые к дискриминации, часто сталкиваются с более высоким уровнем безработицы и более низкой заработной платой⁴, что усугубляет неравенство на рынке труда. Более того, они непропорционально широко представлены в неформальной экономике, где отсутствие защиты и ограниченный доступ к правам и социальному обеспечению еще больше усугубляют их неблагоприятное положение. Сочетание различных форм дискриминации и сопутствующих факторов уязвимости усугубляет эти последствия, в конечном итоге создавая кумулятивные неблагоприятные условия, которые еще труднее преодолеть. В свою очередь, такое неравенство подрывает социальную сплоченность и может способствовать социальной нестабильности. Дискриминация, если ее не контролировать, может препятствовать сокращению бедности, увековечивая передачу неблагоприятных условий из поколения в поколение. Таким образом, сокращение неравенства, в том числе путем ликвидации дискриминации, является неотъемлемой частью любой эффективной стратегии устойчивого экономического роста, сокращения бедности и устойчивого развития⁵.
6. Исследование, проведенное Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 2025 году с упором на страны Европейского союза, указывает на значительные потери валового внутреннего продукта (ВВП) в результате дискриминации и подчеркивает, что страны, население которых в целом демонстрирует большее принятие групп меньшинств, имеют более высокий ВВП на душу населения⁶. Рабочий документ Международного валютного фонда (МВФ), анализирующий данные по странам Африки к югу от Сахары, показал, что как неравенство доходов, так и гендерное неравенство

⁴ MOT, *Women and the Economy: 30 Years after the Beijing Declaration*, ILO Brief, 2025; MOT, *Global Wage Report 2024-25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, 2024; Sevane Ananian and Giulia Dellaferrera, "A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities", ILO Working Paper 124, 2024; Lena Hassani-Nezhad, Sevane Ananian and Nick Drydak, "A Study on the Employment and Wage Outcomes of Persons Living with a Same-sex Partner", ILO Working Paper 131, 2024; MOT, *Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina: La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19*, 2022; Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (ILO, 2020).

⁵ MOT, *Равенство в сфере труда — веление времени: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, 2003 г., пп. 2–3; Копенгагенская декларация о социальном развитии и Программа действий Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития, 1995 г., п. 54 b).

⁶ ОЭСР, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025, 75. Согласно оценкам, содержащимся в докладе Управления по стратегиям и планам (France Stratégie) за 2016 г. в случае ликвидации дискриминации ВВП увеличится на 3,6%–14,1%, в зависимости от сценариев, лежащих в основе оценок. См. France Stratégie, "Le coût économique des discriminations", 2016.

отрицательно коррелируют с ростом ВВП на душу населения⁷. Научное исследование, проведенное в восьми странах Латинской Америки, показало, что устранение барьеров, препятствующих участию женщин в рабочей силе, и обеспечение равного доступа к различным профессиям позволят сократить масштабы бедности и увеличить рост доходов во всех восьми странах⁸. Совместное исследование МОТ и Азиатского банка развития (АБР) показало, что из-за ограниченного доступа женщин к возможностям трудоустройства в Азии ежегодные потери составляют от 42 до 47 млрд долл. США⁹. Согласно исследованию МОТ, проведенному на основе данных десяти стран с низким и средним уровнем дохода в Азии и Африке, экономические потери, связанные с инвалидностью, являются значительными и могут быть оценены в диапазоне от 3% до 7% ВВП¹⁰.

► II. Недопущение дискриминации и мандат МОТ

7. Обеспечение гуманных условий труда для всех является одной из основополагающих целей МОТ с момента ее основания¹¹. Позднее в Филадельфийской декларации 1944 года, которая была включена в Устав МОТ в 1946 году, было подтверждено, 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»¹². В Филадельфийской декларации также установлено, что «достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики»¹³.
8. Уставной принцип недопущения дискриминации получил дальнейшее отражение в конвенциях и рекомендациях, включая, в частности, такие основополагающие конвенции, как Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)¹⁴. Ключевое значение этого принципа для МОТ также отражается в том факте, что в период с 1962 года до начала 1990-х годов специальный Комитет Административного совета по дискриминации на своих совещаниях рассматривал пути и средства содействия равенству и недопущению дискриминации.

⁷ Dalia S. Hakura et al, “*Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa*”, IMF Working Paper WP/16/111, 2016.

⁸ Joana Costa, Elydia Silva and Fábio Vaz, “*The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries*”, Working Paper No. 52, International Policy Centre for Inclusive Growth/United Nations Development Programme, 2009.

⁹ МОТ и АБР, *Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality*, 2011.

¹⁰ Sebastian Backup, “*The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*”, ILO Employment Working Paper No. 43, 2009.

¹¹ Устав МОТ, действовавший до вступления в силу поправки 1946 года (преамбула) и глава II, статья 41 (статья 427 Версальского договора), пункты 7 и 8 (редакция Устава 1919 года воспроизведена в *Official Bulletin*, Vol. XXIX, No. 4, 15 November 1946).

¹² Филадельфийская декларация, часть II а).

¹³ Филадельфийская декларация, часть II б).

¹⁴ К числу актов МОТ, содержащих положения о недопущении дискриминации по образцу Конвенции 111, относятся конвенции о политике занятости, прекращении трудовых отношений, частных агентствах занятости, охране материнства и другие. Некоторые акты направлены на борьбу с дискриминацией в отношении конкретных групп, таких как коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, трудовые мигранты, домашние работники. В 2019 г. принятие актов о насилии и домогательствах в сфере труда еще больше укрепило свод международных трудовых норм, направленных на ликвидацию дискриминации.

Применение данного принципа также сыграло важную роль в усилиях МОТ по искоренению апартеида¹⁵.

9. Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития, состоявшаяся в Копенгагене в 1995 году, однозначно признала связь между недопущением дискриминации, особенно в сфере труда, и развитием¹⁶. Впоследствии МОТ включила вопрос о ликвидации дискриминации в Декларацию 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В рамках механизма реализации Декларации Конференция рассмотрела три глобальных доклада о равенстве и недопущении дискриминации, которые представили всеобъемлющую и динамичную картину, касающуюся этого основополагающего принципа и права, как того требует Декларация¹⁷.
10. Принцип недопущения дискриминации дополнительно подчеркивается в Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года и последующих связанных с ней периодических обсуждениях¹⁸, а также в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.). Многочисленные резолюции Конференции последнего времени призывают к борьбе с дискриминацией, например Глобальный призыв к действиям 2021 года в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер, и резолюция 2021 года о неравенстве и сфере труда.
11. В настоящее время деятельность МБТ по борьбе с дискриминацией осуществляется на основе ряда стратегий или планов действий, утвержденных Административным советом во исполнение соответствующих резолюций Конференции, таких как планы действий, касающиеся, в том числе, основополагающих принципов и прав в сфере труда (2024–30 гг.)¹⁹, достойного труда и экономики ухода (2024–30 гг.)²⁰, защиты работников (2023–29 гг.)²¹, неравенства в сфере труда (2022–27 гг.)²² и насилия и домогательств в сфере труда (без указания сроков)²³. Разработаны также специальный институциональный план действий по обеспечению гендерного равенства и стратегия по интеграции инвалидов²⁴.
12. Усилия МОТ, направленные на ликвидацию дискриминации, в соответствии с ее Уставом и мандатом способствуют реализации Целей в области устойчивого развития и более широким усилиям системы Организации Объединенных Наций по продвижению и защите

¹⁵ Впоследствии пункт повестки дня МОТ о действиях в отношении дискриминации включался в повестку дня Секции по правовым вопросам и международным трудовым нормам (LILS) до 2010 г.

¹⁶ Копенгагенская декларация, п. 54 b).

¹⁷ МОТ, *Равенство в сфере труда — веление времени*; МОТ, *Равенство в сфере труда: Поиски ответов на вызовы — Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, 2007 г.; МОТ, *Равенство в сфере труда: Вызов сохраняется — Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, 2011 г. Данный пункт был изъят из повестки дня LILS после 2010 г. с учетом того, что действия МОТ в отношении недопущения дискриминации на тот момент являлись частью механизма реализации Декларации 1998 года.

¹⁸ В 2012, 2017 и 2024 гг.

¹⁹ GB.352/INS/3/1.

²⁰ GB.352/INS/3/2.

²¹ GB.349/INS/3/2.

²² GB.344/INS/8.

²³ GB.337/INS/3/1.

²⁴ МОТ, *ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25*, 2022; МОТ, *ILO Disability Inclusion Strategy (2024–2027)*, 2024.

прав человека. На Саммите будущего 2024 года мировые лидеры признали, что «наши усилия по устранению несправедливости и сокращению неравенства внутри стран и между ними для построения миролюбивых, справедливых и открытых обществ не смогут увенчаться успехом, если мы не активизируем наши усилия по поощрению терпимости, обеспечению уважения к многообразию и борьбе со всеми формами дискриминации»²⁵. В итоговом документе второй Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития признается роль продвижения равенства и искоренения дискриминации в достижении инклюзивного и устойчивого роста и содержится призыв к конкретным действиям в этом направлении²⁶.

► III. Основания дискриминации в международных трудовых нормах

13. В определении дискриминации, содержащемся в Конвенции 111, перечислены семь запрещенных оснований, а именно: раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, иностранное происхождение или социальное происхождение (статья 1 1) а)). Конвенция также позволяет ратифицировавшим ее государствам-членам, если они примут такое решение, определять дополнительные основания для целей Конвенции после консультаций с организациями работодателей и работников и другими соответствующими органами (статья 1 1) b)). В ряде других актов МОТ рассматривается дискриминация по другим основаниям, помимо перечисленных в статье 1 1) а) Конвенции 111, включая возраст²⁷, инвалидность²⁸, семейные обязанности²⁹, ВИЧ-статус³⁰, членство в профсоюзе³¹, национальность³² и сексуальную ориентацию³³.
14. Контрольные органы МОТ следят за применением Конвенции 111 в отношении дискриминации как по перечисленным, так и по дополнительным основаниям, которые были определены в соответствии со статьей 1 1 b)³⁴. Общие обзоры по Конвенции 111, которые

²⁵ Организация Объединенных Наций, *Пакт во имя будущего, Глобальный цифровой договор и Декларация о будущих поколениях*, преамбула.

²⁶ *Doha Political Declaration*, согласованный текст от 5 сентября 2025 г. См. пп. 11 и 27 Декларации и пп. 3, 4, 11 и 12 призыва к действию.

²⁷ Например, Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168), ст. 6; Рекомендация 1980 года о пожилых работниках (162), п. 3; Рекомендация 1982 года о прекращении трудовых отношений (166), п. 5 а); Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости (188), п. 9; Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205), п. 7 f).

²⁸ Например, Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (159), ст. 6; Конвенция 168, ст. 6; Рекомендация 188, п. 9; Рекомендация 205, п. 7 f).

²⁹ Например, Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156).

³⁰ Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200), п. 10.

³¹ Например, Конвенция 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (98).

³² Например, Конвенция (пересмотренная) 1949 года о работниках-мигрантах (97), ст. 6; Конвенция 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения) (143), ст. 10.

³³ Рекомендация 188, п. 9; Рекомендация 200, п. 14 е); Рекомендация 205, п. 7 f).

³⁴ *Форма доклада* по Конвенции 111, принятая Административным советом, предписывает государствам-членам предоставить те же сведения о применении Конвенции в отношении оснований, перечисленных в статье 1 1 а), и любых дополнительных оснований, определенных в соответствии со статьей 1 1 b). Хотя Конвенция не устанавливает конкретного механизма для государств по распространению действия Конвенции на дополнительные основания, КЭПР считает, что, когда информация, полученная от правительств и организаций работодателей и работников,

представлялись Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) на протяжении многих лет, документировали законодательные тенденции в отношении дополнительных оснований, включая, в частности, инвалидность, семейные обязанности, возраст и состояние здоровья, в том числе ВИЧ-статус³⁵. КЭПКР отмечает принятие национального законодательства, направленного на борьбу с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации в сфере труда и занятий, с 1988 года, а с 2012 года — запреты на дискриминацию по признаку гендерной идентичности³⁶.

15. КЭПКР отметил, что возможность определения дополнительных оснований, в соответствии со статьей 111 b) Конвенции 111, «отвечает ясному и широко распространенному намерению, выраженному в ходе разработки норм, бороться с как можно большим числом форм дискриминации в сфере труда и занятий, насколько это практически осуществимо в условиях, преобладающих в каждой стране, и иметь возможность адаптироваться к новым основаниям дискриминации, которые могут появиться в будущем, обеспечивая тем самым, чтобы Конвенция и Рекомендация являлись прогрессивными актами, которые остаются столь же актуальными сегодня, как и в момент их принятия»³⁷.
16. В период с 1997 по 2004 год Административный совет рассматривал возможность расширения списка оснований, указанных в Конвенции 111, путем принятия протокола, но в итоге это предложение не было поддержано, поскольку в то время предпочтение отдавалось разработке других норм³⁸.

указывает на то, что законодательство или политика в отношении дискриминации по дополнительным основаниям были приняты после консультаций с социальными партнерами, правительство воспользовалось возможностью, предусмотренной статьей 111 b). См. MOT, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012 (2012 General Survey), para. 808.

³⁵ В соответствии со статьей 19 Устава КЭПКР подготовил обзоры, касающиеся Конвенции 111, в 1963, 1971, 1988 и 1996 гг. Впоследствии Конвенция 111 была предметом Общего обзора по основополагающим конвенциям в 2012 г. и Общего обзора по гендерному равенству в 2023 г. (MOT, *Achieving Gender Equality at Work: General Survey on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165) and the Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)*, Общий обзор по Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156), Конвенции 2000 года об охране материнства (183), Рекомендации 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Рекомендации 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (165) и Рекомендации 2000 года об охране материнства (191), ILC.111/III(B), 2023 (2023 General Survey)).

³⁶ MOT, *Equality in Employment and Occupation: General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 75th Session, 1988, para. 65; 2012 General Survey, para. 825; 2023 General Survey, paras 103–107.

³⁷ 2023 General Survey, para. 48.

³⁸ Это предложение по разработке нормы, первоначально выдвинутое КЭПКР в Специальном обзоре 1996 года, в последний раз рассматривалось на 289-й сессии Административного совета в марте 2004 г. (см. GB.289/2). Это предложение предполагало две альтернативы. Первая заключалась в том, чтобы позволить государствам, ратифицировавшим Протокол, выбирать дополнительные основания, которые они хотели бы принять в соответствии с Конвенцией. Второй вариант заключался в принятии списка «основополагающих» оснований, которые должны быть приняты при ратификации Протокола, при этом государства могли решить принять и другие основания. Предложение также включало в себя добавление положений о переносе бремени доказывания при рассмотрении дел о дискриминации.

► IV. Проблемы в реализации принципа недопущения дискриминации и пути их решения

17. Хотя исчерпывающий анализ проблем, связанных с реализацией принципа недопущения дискриминации, в данном случае невозможен, ниже рассматриваются отдельные области, в которых сохраняются критические проблемы, а также возможные пути их решения. Все эти проблемы связаны с необходимостью принятия эффективных мер по продвижению равенства возможностей и обращения как в законодательстве, так и на практике, в том числе путем защиты людей от дискриминации, а также устранения ее структурных аспектов.

А. Дискриминация — сложное и развивающееся явление

18. Первая проблема в реализации принципа недопущения дискриминации заключается в том, что дискриминация — это сложное и развивающееся явление, подвергающееся глубокому воздействию культурных, социальных и политических норм. Независимо от конкретного основания дискриминации, многие движущие силы и глубинные причины дискриминации схожи. Они часто проистекают из неравного соотношения сил, глубоко укоренившихся стереотипов и предубеждений, которые могут быть индивидуальными, институциональными и структурными. Они также, как правило, приводят к сопоставимым результатам: ограничивают возможности выхода на рынок труда, пребывания на нем и продвижения по нему, — что, в свою очередь, усиливает неравенство и увековечивает циклы неблагополучия, бедности, социальной изоляции и маргинализации.
19. Хотя исторически законодательство и политика в области равенства и недопущения дискриминации были сосредоточены на борьбе с дискриминацией по одному признаку, в научных исследованиях и обсуждениях политики все больше внимания уделяется изучению и более глубокому пониманию дискриминации как многомерного явления, которое часто предполагает менее благоприятное обращение по нескольким основаниям. Например, женщины из числа коренных народов сталкиваются с комбинированной дискриминацией по признакам этнической принадлежности и пола. Более того, если прямую дискриминацию — например, разный уровень оплаты труда для женщин и мужчин — легче обнаружить и устранить, то выявление ситуаций косвенной дискриминации является более сложной, но не менее важной задачей³⁹. Например, КЭПКР отметил, что исключение определенных групп работников из общего трудового законодательства может быть равносильно косвенной дискриминации, имея в виду случай домашних работников, большинство из которых во многих случаях составляют женщины⁴⁰.
20. Поскольку общественный контекст и научные знания меняются с течением времени, некоторые правила или нормы, которые когда-то считались целесообразными, подвергаются переоценке в свете принципа недопущения дискриминации. Например, ранние

³⁹ КЭПКР полагает, что «косвенная дискриминация относится к внешне нейтральным ситуациям, правилам или практике, которые на самом деле приводят к неравному обращению с лицами с определенными характеристиками. Она имеет место, когда одно и то же условие, обращение или критерий применяется ко всем, но приводит к непропорционально тяжелому воздействию на некоторых людей на основании таких характеристик, как раса, цвет кожи, пол или религия, и не имеет тесной связи с требованиями, присущими данному рабочему месту» (см. 2012 General Survey, para 745).

⁴⁰ MOT, 2023 General Survey, para. 62.

нормы МОТ, касающиеся ночного и подземного труда, предусматривали широкие запреты на привлечение женщин к этим видам работ, что отражало широко распространенные стереотипы о репродуктивной и социальной роли женщин. Следуя изменению подхода, самые последние нормы МОТ по этим проблемам сосредоточены на надлежащей защите всех работников, обеспечивая при этом особую защиту женщин работников в связи с беременностью и материнством. Конвенция 1935 года о применении труда женщин на подземных работах (45), запрещавшая выполнение подземных работ женщинами, была классифицирована как устаревшая Трехсторонней рабочей группой по механизму анализа норм с замечанием о том, что она противоречит основополагающему принципу равенства и недопущения дискриминации, и впоследствии была отменена⁴¹.

21. Хотя профессиональная реабилитация считается важным фактором интеграции лиц с ограниченными возможностями на рынке труда, в настоящее время также признается, что достижение этой цели требует устранения глубоко укоренившихся стереотипов и предрассудков, связанных с инвалидностью⁴². В связи с развитием технологий могут возникать новые формы и проявления дискриминации, например дискриминация по основанию генетической информации⁴³.
22. Мнения по вопросу дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности также меняются. В значительном числе стран такая дискриминация была признана одним из факторов исключения из рынка труда, требующим реагирования на уровне политики или законодательства⁴⁴. Недавнее научное исследование показало, что по состоянию на 2023 год в 71 стране хотя бы в некоторой степени была запрещена дискриминация по признаку сексуальной ориентации в сфере труда, а в 41 стране в той или иной степени была запрещена дискриминация по признаку гендерной идентичности⁴⁵. В некоторых случаях такое законодательство принималось в качестве средства усиления

⁴¹ GB.334/LILS/3, п. 12 приложения; GB.334/decisions, 15–16; МОТ, *Отмена четырех международных конвенций о труде*, ILC.112/Акты, 2024 г.

⁴² Согласно недавнему научному исследованию по состоянию на 2023 г. 164 страны обеспечивали в своем законодательстве хотя бы некоторую защиту от дискриминации на рабочих местах по признаку инвалидности. См. Ross L. Weistroffer et al., “Mapping Progress in Workplace Protections: A Study of Global LGBTQI+ Workplace Antidiscrimination Legislation in 2016 and 2023”, *Sex Res Soc Policy* (2025).

⁴³ Генетическая дискриминация — это неравное отношение к людям, основанное на каком-либо аспекте их генетического кода или генома, например на риске генетического расстройства. См. Carolyn Riley Chapman et al., “Genetic Discrimination: Emerging Ethical Challenges in the Context of Advancing Technology”, *Journal of Law and the Biosciences* 7, No.1 (2019).

⁴⁴ Исследования, посвященные положению затронутых групп населения и их опыту, экономическим издержкам дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности, а также распространенности и типу правовой защиты от такой дискриминации, проводились различными учреждениями. См., например, Anne-Marie Urban et al. (Inter-American Development Bank, 2020), *Toward a Better Understanding of Discrimination based on Sexual Orientation and Gender Identity*, 2020; Всемирный банк, *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities 2024*, 2024.

⁴⁵ См. Weistroffer et al., “Mapping Progress in Workplace Protections”. С 2023 г. еще несколько стран приняли законодательство, запрещающее дискриминацию по этим признакам. Например, определение дискриминации в разделе 6(1) Закона о труде Лесото 2024 г. упоминает сексуальную ориентацию как одно из запрещенных оснований.

правовой защиты от дискриминации по этим основаниям после того, как такая защита уже была обеспечена судами на практике⁴⁶.

- 23.** Поскольку дискриминация является сложным и развивающимся явлением, достижение полной реализации принципа недопущения дискриминации требует постоянного внимания и действий со стороны институтов и лиц, определяющих политику, включая тех, кто отвечает за реализацию соответствующей государственной политики, со стороны социальных партнеров и на рабочих местах. Исследования играют важную роль в обеспечении более глубокого понимания того, как проявляются устоявшиеся и новые формы дискриминации, как они действуют и влияют на работников, работодателей, рабочие места, рынки труда и экономику. Необходимы соответствующие данные и знания для обеспечения регулярного и содержательного анализа и пересмотра существующих законов и политики, чтобы они оставались актуальными и эффективными в предотвращении и устранении дискриминации, а также в продвижении равных возможностей.

В. Усиление правовой защиты от дискриминации

- 24.** Тот факт, что во всем мире страны предоставляют юридические гарантии равенства и недопущения дискриминации, свидетельствует о том, что закон рассматривается как важный инструмент для ликвидации дискриминации. По крайней мере в 139 государствах — членах МОТ трудовое законодательство запрещает дискриминацию в сфере труда и занятий, в то время как в других такая защита работников осуществляется в рамках специализированного законодательства о равенстве и недопущении дискриминации или законов о правах человека.
- 25.** Однако еще одна проблема в применении принципа недопущения дискриминации заключается в том, что имеющаяся правовая защита от дискриминации в сфере труда и занятий зачастую является неполной. Хотя в 80 государствах-членах в трудовом или ином законодательстве запрещена как прямая, так и косвенная дискриминация в сфере труда и занятий, только 47 государств ввели определения обеих форм дискриминации. Кроме того, законодательство может не полностью запрещать дискриминацию по всем семи основаниям, перечисленным в Конвенции 111, и в отношении всех аспектов трудовых отношений, от найма до увольнения. Лишь в некоторых случаях законодательство затрагивает вопросы предотвращения дискриминации и содержит упреждающие меры по обеспечению равенства возможностей и обращения⁴⁷.
- 26.** Реализация принципа недопущения дискриминации представляет собой сложную задачу, отчасти потому, что бремя ответственности за принятие мер часто лежит на заявителе, а эффективный доступ к правосудию может оставаться для отдельных лиц невозможным. Жертвы дискриминации могут не решаться подавать жалобы и искать средства правовой защиты из-за целого ряда существенных юридических и практических барьеров. Например, только в 50 государствах-членах действуют юридические нормы, переносящие бремя доказывания в делах о дискриминации в сфере труда. К другим факторам, сдерживающим подачу жалоб и тем самым ограничивающим возможности жертв

⁴⁶ Например, в Чили Закон № 20.940 от 2016 г. включил сексуальную ориентацию и гендерную идентичность в качестве запрещенных оснований дискриминации в положения Трудового кодекса о недопущении дискриминации, обеспечив четкую правовую основу для возбуждения дел против такой дискриминации; в Индии решение Верховного суда распространило защиту от дискриминации на трансгендерных лиц, в том числе в контексте занятости, в 2014 г. (*National Legal Services Authority v. Union of India and others*), и эта защита была впоследствии закреплена в законодательстве, а именно в Законе о трансгендерных лицах (защита прав) 2019 г.

⁴⁷ См. пп. 33–35 ниже.

получить правовую защиту, относятся уголовное преследование как единственный способ восстановления прав, страх виктимизации и дальнейшей стигматизации, отсутствие поддержки и сомнения в успешности правовых способов защиты.

27. Хотя контрольные органы представили четкие указания по усилению законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, прогресс в этом отношении остается медленным. Важным шагом на пути к решению этой проблемы могла бы стать активизация усилий по расширению знаний и фактических данных о влиянии и эффективности существующих законов и подзаконных актов, направленных на ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятий, а также содействие обмену полученными результатами внутри стран и между ними⁴⁸. При этом особое внимание следует уделять эффективному правоприменению и доступу к правосудию для жертв дискриминации в сфере труда, например путем документирования выводов, сделанных по итогам мер, которые принимают трудовые инспекции, и работы специализированных органов по вопросам равенства, уполномоченных рассматривать жалобы на дискриминацию.

С. Борьба со структурными барьерами

28. Барьеры, препятствующие равенству возможностей и обращения в сфере труда, включают глубоко укоренившиеся стереотипы и предположения относительно ролей, возможностей и устремлений людей, основанные на личных характеристиках, таких как, в частности, пол, возраст, национальность и инвалидность. Такие барьеры называют структурными, поскольку они выходят за рамки отдельных ситуаций и приводят к неравенству, например к неравному доступу к образованию, обучению, навыкам, земельным ресурсам и финансированию, а также к неравному распределению неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами. Даже когда те, кто подвергся рискам неравенства, выходят на рынок труда, они часто заняты на низкооплачиваемых работах в низкооплачиваемых секторах, сталкиваются с недооценкой своего труда, подвергаются насилию и домогательствам, чрезмерно представлены в неформальном секторе занятости и часто исключены из механизмов объединения и социального диалога, что приводит к менее благоприятным результатам.
29. Как Конференция, так и КЭПКР признали необходимость решения проблем, связанных со структурными и системными аспектами дискриминации, и указали на нее⁴⁹. Действительно, это приобретает еще большее значение, поскольку преобразования, глубоко затрагивающие рынки труда, такие как цифровые и демографические преобразования, рискуют усугубить неблагоприятное положение и изоляцию, а также связанные с ними социально-экономические последствия.
30. Решение этих проблем требует, чтобы равенство возможностей и обращения стало конкретной целью и измеримым результатом разработки и реализации политики в целом ряде областей, включая занятость, условия труда, социальную защиту работников, уход, трудовую миграцию, социальный диалог и коллективные переговоры. Например, в Многонациональном Государстве Боливия МОТ содействовала достижению более эффективных результатов для женщин-строителей из числа коренных народов посредством

⁴⁸МОТ, [Заключения о третьем периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда](#), ILC.112/Резолюция IV, 2024 г., п. 17 m).

⁴⁹МОТ, 2012 General Survey, para. 745; МОТ, [Резолюция и заключения о неравенстве и сфере труда](#), ILC.109/Резолюция XVI, 2021 г., п. 13 и 20 заключений. Дискриминация считается системной, если она повсеместно распространена и глубоко укоренилась в социальном поведении и организации.

обучения по вопросам безопасности и гигиены труда, поддержки предпринимательства, перехода в формальный сектор и коллективной организации⁵⁰. В Ираке с 2023 года МОТ, применяя целостный и комплексный подход, способствовала реформированию как национальных стратегий занятости, так и дискриминационного законодательства, что привело к улучшению защиты рабочих мест, инициативам по обеспечению равной оплаты труда и расширению услуг по уходу за детьми. Эти усилия также способствовали увеличению представленности женщин в руководстве профсоюзов и на коллективных переговорах, что позволило привлечь больше внимания к мерам по предотвращению и решению проблем гендерного насилия и домогательств на рабочих местах. В Республике Молдове реформа системы ухода за детьми 2022 года расширила спектр услуг для детей в возрасте до трех лет, улучшила политику предоставления отпусков, содействовала переходу неформальных поставщиков услуг в формальный сектор и способствовала развитию услуг по уходу за детьми силами работодателей, помогая родителям, особенно матерям, оставаться на рынке труда⁵¹.

- 31.** Сбор, анализ и распространение дезагрегированных данных о рынке труда крайне важны для проведения основанных на фактических данных кампаний по повышению осведомленности с целью борьбы с дискриминационными стереотипами и установками, информирования участников обсуждений по вопросам политики, мониторинга эффективности государственной политики и для оценки расширения или сокращения неравенства. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Международная конференция труда призывают к обеспечению доступности статистических данных с разбивкой по полу, возрасту, статусу инвалидности, расе, этнической принадлежности, миграционному статусу и географическому положению, а также по другим характеристикам, имеющим значение в национальном контексте⁵². Разбивка данных по полу и возрасту становится более стандартной практикой, и в отношении других характеристик наблюдается определенный прогресс. Статистическая платформа МОТ содержит данные о рынке труда с разбивкой по статусу инвалидности по 121 стране, гражданству и месту рождения по 102 странам, однако данные с разбивкой по этнической принадлежности имеются только по 47 странам. Включение показателей сексуальной ориентации и гендерной идентичности в национальные инструменты обследований, в том числе касающиеся сферы труда и занятий, является относительно недавним явлением, и несколько стран уже начали собирать эти данные⁵³.
- 32.** Ряд последних докладов и исследований МОТ демонстрирует дополнительную ценность дезагрегированных данных для понимания, мониторинга и устранения неравенства на рынке труда с точки зрения комплексного подхода, подтверждая идею о том, что то, что не измеряется, остается невидимым и, следовательно, не может быть устранено⁵⁴. Помимо выявления явных пробелов, важную роль играют методики измерения того, в какой степени неравенство может быть отнесено к дискриминации. Например, в Докладе о заработной плате в мире за 2018–19 годы основное внимание уделяется выявлению

⁵⁰ МОТ, *“Women are building their own futures in Bolivia”*, 24 April 2017.

⁵¹ Закон об альтернативных услугах по уходу за детьми (№ 367/2022). См. МОТ, *Programme to Support the Transition to the Labour Market of Women on Childcare Leave*, 2025.

⁵² МОТ, Резолюция и заключения о неравенстве и сфере труда, п. 23 е) заключений; Цель в области устойчивого развития 17, задача 18.

⁵³ ОЭСР, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators – A Spotlight on LGBT People*, 2019, Annex 1.A; МОТ, *“Current Practices in Measuring Sexual Orientation and Gender Identity in Population Censuses”*, ILOSTAT database, accessed 17 May 2024.

⁵⁴ См. доклады, перечисленные в сноске 4 выше.

и устранению той части гендерного разрыва в оплате труда, которая может быть признана результатом дискриминации в оплате труда.

D. Более эффективные меры на уровне рабочих мест

33. Действия по продвижению равенства возможностей и обращения на рабочих местах требуют комплексного подхода, который включает законы, доступ к правосудию, изменения в социальных установках, а также упреждающие меры по предотвращению дискриминации, в том числе на уровне рабочих мест. Рабочие места, свободные от дискриминации, способствуют инновациям, благополучию сотрудников и повышению производительности труда. Такие рабочие места лучше подготовлены к задачам будущего, в том числе благодаря формированию кадровых ресурсов с учетом спроса и переквалификации рабочей силы. Недавнее исследование МОТ, основанное на результатах глобального опроса, проведенного в 75 странах всех регионов, показало, что, хотя в отношении рабочих мест очень часто применяется регулирование, направленное на недопущение дискриминации, существует необходимость в дальнейшем укреплении такого регулирования⁵⁵.
34. В некоторых странах законодательство требует, чтобы на рабочих местах предпринимались конкретные шаги по борьбе с дискриминацией и продвижению равных возможностей, включая равную оплату труда женщин и мужчин за труд равной ценности⁵⁶. Иногда это включает принятие и реализацию локальных нормативных актов или плана по обеспечению равенства и соответствующую отчетность перед органами власти, включающую, в том числе, данные о заработной плате и составе персонала по различным рабочим местам и профессиям. В некоторых случаях законодательство устанавливает для работодателей бюджетного сектора позитивную обязанность по продвижению равенства⁵⁷.
35. Требование к предприятиям нанимать определенное количество лиц с ограниченными возможностями — еще один пример нормативного регулирования, направленного на укрепление мер по обеспечению равенства возможностей и обращения на рабочих местах. Хотя одних таких требований недостаточно, факты показывают, что в сочетании с поддержкой предприятий, эффективным правоприменением, усилиями по борьбе со стереотипами и предубеждениями, а также предоставлением разумных приспособлений, они приводят к положительным результатам⁵⁸.
36. Дальнейшая оценка и документирование выводов, сделанных по итогам упреждающего регулирования и мер на уровне рабочих мест, включая их вклад в достижение равенства возможностей и обращения, может помочь в развитии основанного на фактических данных социального диалога и выработке политики в этой области.

⁵⁵ МОТ, *Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion*, 2022.

⁵⁶ Например, в Бразилии, Канаде, Южной Африке и Норвегии. В Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии и Финляндии такое законодательство распространяется только на бюджетный сектор.

⁵⁷ См., например, Закон о равенстве Соединенного Королевства 2010 года.

⁵⁸ МОТ, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, Vol. 1 and Vol. 2, 2019; Samuel Berlinski and Jessica Gagete-Miranda, *Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil*, Working Paper No IDB-WP-1613 (Inter-American Development Bank, 2024).

Е. Укрепление социального диалога и роль социальных партнеров

37. Организации работодателей и работников играют активную роль в продвижении равенства возможностей и обращения на рабочих местах. Посредством социального диалога, включая коллективные переговоры, они участвуют в разработке национальной политики, нормативно-правовой базы, регулирования и практики на уровне предприятий, влияя на изменения социальных норм и установок, лежащих в основе дискриминационного поведения⁵⁹. Многие организации разработали локальные нормативные акты, структуры и программы для продвижения равенства и недопущения дискриминации как для регулирования отношений внутри организации, так и для услуг, которые они предоставляют своим членам⁶⁰. В последние годы некоторые социальные партнеры предпринимают действия и разрабатывают инициативы в области гендерного равенства, интеграции инвалидов и расовой дискриминации, а также признают необходимость борьбы с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности⁶¹.
38. МОТ поддерживает усилия организаций работодателей и работников в области равенства и недопущения дискриминации, предоставляя техническую помощь и обучение⁶², а также платформы, рекомендации и возможности для трансграничного сотрудничества, которые усиливают роль социальных партнеров в борьбе с дискриминацией и способствуют развитию соответствующего социального диалога. В качестве примеров можно привести Глобальную сеть МОТ по предпринимательству и инвалидности, которая предоставляет предприятиям платформу для обмена инклюзивной практикой и ее внедрению, Международную коалицию за равную оплату труда (EPIC), совместно возглавляемую МОТ, Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») и ОЭСР, которая мобилизует правительства и социальных партнеров для решения проблемы дискриминации в оплате труда, глобальную инициативу МОТ и ООН по созданию достойных рабочих мест для молодежи, обеспечивающую молодежи доступ к достойному труду на инклюзивном и справедливом рынке труда. Кроме того, распространению практики найма, основанной на трудовых нормах, социальном диалоге и гендерном равенстве, способствует Инициатива МОТ по справедливому найму, а на региональном уровне — форум АСЕАН [Ассоциации государств Юго-Восточной Азии] по вопросам трудовой миграции.

► Заключительные замечания

39. Принцип недопущения дискриминации лежит в основе мандата МОТ; он закреплен в ее Уставе, международных трудовых нормах, Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и других важнейших декларациях и резолюциях, принятых

⁵⁹ См., например, Birte Homann, *Bargaining for Equality* (IndustriALL Global Union, 2025).

⁶⁰ См., например, Международная конфедерация профсоюзов (МКП), *“Women in Leadership”*, 5 March 2025; Международная организация работодателей (МОП), *“IOE Launches Second Phase of the Mentorship Programme for Women in Business”*, 23 February 2024.

⁶¹ МОП, *“Employers Stand up against Violence or Harassment of LGBTI People”*, 17 May 2019. Совет глобальных профсоюзов создал Координационный комитет по ЛГБТИ в 2018 г. и принял *Хартию солидарности*.

⁶² Возможности обучения включают ряд соответствующих программ, предлагаемых Международным учебным центром МОТ в Турине.

Международной конференцией труда. Существует прочный трехсторонний консенсус в отношении того, что МОТ несет обязательства по борьбе с любыми формами дискриминации в сфере труда и занятий и демонстрирует соответствующую приверженность.

40. В настоящем документе подчеркивается важность обеспечения эффективной правовой защиты от дискриминации в сфере труда и занятий, как в законодательстве, так и на практике, а также необходимость устранения структурных аспектов дискриминации в сфере труда. Это необходимо для создания инклюзивных и устойчивых рынков труда, которые приносят пользу всем работникам, укрепляют социальную сплоченность и способствуют устойчивому росту, а также помогают работодателям в полной мере использовать навыки и потенциал рабочей силы, формируют позитивную культуру на рабочих местах, повышают производительность и стимулируют инновации.
41. В отсутствие надлежащих мер последствия дискриминации могут сопровождать человека на протяжении всей жизни — от получения образования до трудоустройства и выхода на пенсию. Кроме того, дискриминация часто может возникать одновременно по различным пересекающимся основаниям, например по признаку пола и социального происхождения. Поэтому для устранения структурных причин и комбинированных последствий дискриминации необходимы комплексные, междисциплинарные и основанные на фактах подходы. Преодоление разрозненности политических мер и развитие социального диалога, основанного на фактических данных, будет иметь решающее значение для разработки адаптивных и перспективных мер, обеспечивающих повышение эффективности рамочных программ на практике.
42. МБТ обладает многолетним опытом в этой области и имеет уникальные возможности для оказания поддержки в решении проблем и удовлетворении потребностей, связанных с предотвращением и ликвидацией дискриминации. Как упоминалось в пункте 11 выше, несколько текущих стратегий и планов действий МБТ способствуют ликвидации дискриминации. Роль МБТ включает в себя сбор и распространение информации, в том числе статистических данных, а также подготовку сравнительных анализов для оказания тщательно разработанной технической помощи на уровне стран, которая предоставляется по запросу с учетом национальных условий и обстоятельств⁶³.
43. Существует острая необходимость в дальнейшем усилении деятельности МОТ в отношении дискриминации с более пристальным вниманием к комплексным подходам и устранению структурных причин дискриминации. Необходимо также уделять больше внимания раскрытию и рассмотрению возможностей и проблем, связанных с ликвидацией дискриминации, которые возникают в результате многочисленных переходных процессов, формирующих современную сферу труда. Обеспечение того, чтобы шаги по ликвидации дискриминации в области труда и занятий оставались эффективными и занимали центральное место в усилиях Организации, имеет решающее значение для содействия полной и производительной занятости, обеспечения равного доступа к достойному труду для всех и, в конечном итоге, для инклюзивного и устойчивого развития.

⁶³ Резолюция о принятии Программы и бюджета на 2026–27 годы и распределении бюджета поступлений среди государств-членов.

► Предлагаемое решение

44. Административный совет принял к сведению информацию, представленную в документе GB.355/POL/2, и поручил Генеральному директору обеспечить, чтобы рекомендации, данные в ходе обсуждения, были учтены в работе МБТ по вопросам, связанным с принципом недопущения дискриминации в сфере труда.