



Административный совет

341-я сессия, Женева, март 2021 г.

Секция по правовым вопросам и международным
трудовым нормам

LILS

Сегмент по вопросам международных трудовых норм
и прав человека

Дата: 26 апреля 2021 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 2022 году по актам, касающимся равенства возможностей и обращения

Цель документа

В настоящем документе Административному совету предлагается обратиться к правительствам с просьбой представить в 2022 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 2022 году и его обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2023 году и утвердить соответствующую форму доклада (см. предлагаемое решение в пункте 4).

Примечание: рассмотрение этого пункта было перенесено с 338-й сессии (март 2020 г.) Административного совета.

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 году¹. 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 труда².
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 труда³.
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:**
 - а) **предложил правительствам представить доклады к 2022 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;**
 - б) **утвердил форму доклада, касающегося этих актов, представленную в Приложении к документу GB.341/LILS/2(Rev.1).**

¹ GB.337/LILS/2.

² Пункты 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.).

³ 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

2021 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 общефедеральных 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 2022 года, в соответствии со статьёй 19 Устава Международной организации труда, о состоянии национального 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 2022 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 мае 2020 года Административный совет решил отложить на один год запрошенный доклад по статье 19. Таким образом, Общий обзор будет подготовлен Комитетом экспертов в 2022 году и рассмотрен Комитетом Конференции по применению норм в 2023 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 статье 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 +25¹ 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.

¹ В 2020 г. мировое сообщество отметило 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.

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 нормативные 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	
<p>1. Конвенция 111 и Рекомендация 111</p> <p>Просьба указать любые положения национального законодательства и практики, включая политику, предупреждающие и запрещающие дискриминацию¹ в сфере труда и занятий, отметив:</p> <ul style="list-style-type: none"> • включают ли эти положения и политика определение дискриминации с указанием причин, упомянутых в [К.111: ст. 1 1) а)-b); Р.111: п. 1]; • относятся ли эти положения и политика к дискриминации по следующим дополнительным признакам: расе, цвету кожи, полу, религии, политическим убеждениям, национальному или социальному происхождению [К.111: ст. 1 1) а); Р.111: п. 1]; 	<p>К.111: ст. 1–3 и 5 Р.111: Части I и II К.156: ст. 1–4, 9 и 11 Р.165: пп. 1–2, 6–8 и 15–17 и Часть VI К.183: ст. 1, 2 и 9 Р.191: п. 5</p>

¹ Для целей настоящего вопросника термин «дискриминация» относится как к прямой, так и к непрямой дискриминации.

- как, если фактор дискриминации учитывается, в этих положениях и мерах политики рассматриваются аспекты предотвращения и устранения дискриминации по признаку пола, включая сексуальные домогательства [К.111: ст. 1 1) а), ст. 2, ст. 3; Р.111: пп. 1 и 2 а)–b)];
- охватывают ли эти положения и политика дискриминацию по дополнительным признакам [К.111: ст. 1 1) b)];
- содержатся ли в законодательстве положения о борьбе с дискриминацией, обусловленной более чем одной из вышеупомянутых признаков (например, в ситуации, когда работники подвергаются дискриминации по признаку пола помимо национального происхождения или цвета кожи) [К.111: ст. 1 1) а), ст. 2, ст. 3; Р.111: п. 1];
- относятся ли эти положения и политика к государственному и частному секторам и распространяются ли они на всех работников [К.111: ст. 2];
- 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 [К.111: ст. 3 а)].

Конвенция 156 и Рекомендация 165

Просьба указать любые положения национального законодательства и практики, включая политику, предупреждающие и запрещающие дискриминацию в сфере труда и занятий, отметив:

- касаются ли эти положения и политика проблемы дискриминации по следующим признакам: состоянию в браке, семейному положению и семейным обязанностям [К.156: ст. 2–3; Р.165: пп. 1–2, 6–8 и 15–16];
- относятся ли эти положения и политика к государственному и частному секторам и распространяются ли они на всех работников [К.156: ст. 2];
- 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 [К.156: ст. 1 3)];
- предусматривают ли эти положения и политика меры в области социального обеспечения, налоговые льготы и другие соответствующие меры, 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) [К.156: ст. 4 b); Р.165: Часть VI];
- 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 [К.156: ст. 11; Р.165: п. 5].

	<p>Конвенция 183 и Рекомендация 191</p> <p>Просьба указать любые положения национального законодательства и практики, включая политику, в которых предусматривается охрана материнства, отметив:</p> <ul style="list-style-type: none"> любое определение, данное в вашей стране терминам «ребёнок» и «женщина» в контексте осуществления мер по охране материнства [К.183: ст. 1]; к каким категориям женщин применяются меры по охране материнства, и принимаются или планируются ли какие-либо положения или меры по защите женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда² [К.183: ст. 2 1)]; исключаются ли какие-либо категории работников из этих мер, в чём заключаются причины их исключения и осуществлялись ли консультации с соответствующими представительными организациями работодателей и работников [К.183: ст. 2 2) и 3)]; касаются ли эти положения и политика дискриминации по причине материнства [К.183: ст. 9 1); Р.191: п. 5]. 	
2.	<p>Конвенция 111 и Рекомендация 111</p> <p>Просьба указать любые законодательные или нормативные правовые акты, ограничивающие виды работ, которую могут выполнять отдельные лица, или исключаящие их из определённых профессий либо иным образом ограничивающие их возможности трудоустройства или продолжения работы³ [К.111: ст. 1 и 5].</p>	К.111: ст. 1 и 5
3.	<p>Конвенция 111 и Рекомендация 111</p> <p>Просьба отметить, принимаются ли какие-либо особые меры в интересах определённых групп населения, которые находятся в неблагоприятном положении (таких как женщины и/или работники с семейными обязанностями) [К.111: ст. 5 2)].</p>	К.111: ст. 5 2)

² 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.

³ Например, запрет на работу женщин в ночную смену, требование о предварительном согласии на работу со стороны супруга, запрет на отдельные виды работ.

► **Часть II. Обеспечение гендерного равенства посредством занятости и трудовых прав**

ПРАВО НА РАВНЫЙ ДОСТУП К РАБОТЕ И ЗАНЯТИЮ ПРОФЕССИЕЙ		
4.	<p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Конвенция 111 и Рекомендация 111</p> <p>Равный доступ к профессиональной подготовке</p> <p>Просьба назвать любые 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») [К.111: ст. 1, 3 b) и 3 e); P.111: пп. 1, 2 b) i)–ii) и 3].</p> <p>Обеспечение равного доступа к рабочим местам и профессиям и прекращение трудовых отношений</p> <p>Просьба указать любые принимаемые законодательные и другие меры, обеспечивающие, чтобы раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, социальное и национальное происхождение не являлись причинами для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отказа в приёме на работу [К.111: ст. 1; P.111: пп. 1 и 2 b) i)–ii)]; • отказа в продвижении по службе и предоставлении трудовых льгот [К.111: ст. 1; P.111: п. 2 b) iii)–vi)]; • прекращения трудовых отношений [К.111: ст. 1]. <p>(Например, любые меры, запрещающие вопросы личного характера во время собеседования и приёма на работу, любые меры по неразглашению информации о предыдущей заработной плате и т. д.).</p>	<p>K.111: ст. 1, 3 b), 3 e) и 5 P.111: пп. 1, 2 и 3</p>
5.	<p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Конвенция 156 и Рекомендация 165</p> <p>Равный доступ к профессиональной подготовке</p> <p>Просьба сообщить любую информацию об услугах, доступных работникам с семейными обязанностями, относительно их прав 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) [К.156: ст. 4 и 7; P.165: пп. 9 а) и 12–15].</p> <p>Обеспечение равного доступа к рабочим местам и профессиям и прекращение трудовых отношений</p> <p>Просьба указать какие-либо законодательные и любые другие меры, обеспечивающие, чтобы состояние в браке, семейное положение и семейные обязанности не являлись причинами для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отказа в приёме на работу [К.156: ст. 3; P.165: пп. 6–8]; • отказа в продвижении по службе и предоставления трудовых льгот [К.156: ст. 3; P.165: пп. 6–8 и 15]; • прекращения трудовых отношений [К.156: ст. 8; P.165: п. 16]. 	<p>K.156: ст. 3, 4, 7 и 8 P.165: пп. 6–8, 9 а) и 12–16</p>

6.	<p>Конвенция 183 и Рекомендация 191</p> <p>Обеспечение равного доступа к рабочим местам и профессиям и прекращение трудовых отношений</p> <p>Просьба указать любые принимаемые законодательные и другие меры, обеспечивающие, чтобы материнство не являлось прямым или косвенным основанием для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отказа в приёме на работу [К.183: ст. 9]; • отказа в продвижении по службе и предоставлении трудовых льгот [К.183: ст. 9]; • прекращения трудовых отношений [К.183: ст. 8 1)]. <p>(Например, любые меры, запрещающие обязательные тесты на беременность, за исключением случаев, предусмотренных национальным законодательством в отношении работ, запрещённых или ограничиваемых для беременных или кормящих женщин, либо когда существует значительный риск здоровью женщины и ребёнка).</p>	К.183: ст. 8 1) и 9
ПРАВО НА ОТПУСК		
7.	<p>Конвенция 156 и Рекомендация 165</p> <p>Отпуск в связи с выполнением семейных обязанностей</p> <p>Просьба указать, имеют ли работники право на другие отпуска для выполнения семейных обязанностей, такие как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • родительский отпуск [К.156: ст. 4; Р.165: п. 22]; • отцовский отпуск; • отпуск по случаю болезни членов семьи [Р.165: п. 23]. <p>Просьба указать по каждому из видов отпусков продолжительность отпускного периода, условия, определяющие право на отпуск, основание для предоставления отпуска и другие условия отпуска (например, использование и распределение дней отпуска между родителями) [Р.165: пп. 22 и 23].</p>	К.156: ст. 4 Р.165: пп. 22–23
8.	<p>Конвенция 183 и Рекомендация 191</p> <p>Отпуск, связанный с материнством</p> <p>Просьба указать, имеют ли работники право на следующий отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отпуск в связи с медицинским обследованием во время беременности [Р.191: п. 6 6)]; • отпуск в случае болезни, осложнений или риска осложнений в связи с беременностью или родами [К.183: ст. 5] и отпуск по беременности и родам [К.183: ст. 4; Р.191: п. 1]. <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>	К.183: ст. 4–5 и 11 Р.191: пп. 1, 6 6) и 10

Просьба указать, рассматривается ли целесообразность продления отпуска по беременности и родам на периодической основе в рамках консультаций с представительными организациями работодателей и работников [К.183: ст. 11].

Смежные виды отпусков

Просьба указать, имеют ли работники право на следующий отпуск:

- 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? [P.191: п. 10 1)];
- 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? [P.191: п. 10 2)];
- отпуск для приёмных родителей для ухода за ребёнком [P.191: п. 10 5)];
- родительский отпуск [P.191: п. 10 3) и 4)].

Просьба указать по каждому из видов отпусков 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.191: п. 10 4) и 5)].

Просьба также указать любые меры, принимаемые в целях защиты трудовых и социальных прав работников, берущих отпуск, и любые принимаемые меры, поощряющие работающих мужчин и женщин брать такой отпуск.

Пособия и льготы

<p>9.</p>	<p>Конвенция 156 и Рекомендация 165</p> <p>Денежные выплаты во время отпуска в связи с выполнением семейных обязанностей</p> <p>Просьба указать, предоставляются ли работникам какие-либо финансовые компенсации, денежные пособия или иные виды поддержки доходов в периоды отпусков, упомянутых в вопросе 7. Просьба указать категории охватываемых работников, правоустанавливающие условия и условия финансирования соответствующих пособий [К.156: ст. 4 b); P.165: пп. 27–28].</p>	<p>K.156: ст. 4 b) P.165: пп. 27–28</p>
<p>10.</p>	<p>Конвенция 183 и Рекомендация 191</p> <p>Денежные пособия во время отпуска</p> <p>Просьба указать, предоставляются ли женщинам, занятым лицам и работникам с семейными обязанностями какие-либо денежные пособия или иные виды поддержки доходов в периоды отпусков, упомянутых в вопросе 8, любым из следующих способов или их комбинацией:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обязательное социальное страхование; 	<p>K.183: ст. 6 и 7 P.191: пп. 2–4</p>

- государственные фонды;
- работодатель;
- фонды социальной помощи;
- налоговые льготы и другие фискальные меры;
- другие средства, предусмотренные национальным законодательством и практикой.

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, работников, работодателей, государство), а также методы, используемые для определения суммы или уровня денежных пособий и ставок платежей [К.183: ст. 6 1)–6 6), 6 8) и 7].

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 работодателем и работником либо работодателем, в расчёте на общую численность занятых мужчин и женщин независимо от пола [Р.191: п. 4].

Пособия по медицинскому уходу в связи с беременностью и родами

Просьба указать, предоставляется ли медицинская помощь матерям и их детям в течение натального периода, и уточнить:

- включает ли такая помощь дородовую, родовую и послеродовую помощь и больничное лечение, когда это необходимо;
- каким образом финансируется такая медицинская помощь;
- должны ли женщины участвовать в расходах на такую помощь и, в соответствующих случаях, как определяются правила, касающихся такого разделения расходов [К.183: ст. 6 7); Р.191: пп. 3 и 4].

ВОЗВРАЩЕНИЕ НА РАБОТУ

ВОЗВРАЩЕНИЕ НА РАБОТУ		
Конвенция 156 и Рекомендация 165		
11.	<p><i>Возвращение на работу и другие виды отпуска, связанные с выполнением семейных обязанностей</i></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, упомянутым в вопросе 7 [К.156: ст. 4 b); Р.165: п. 22 1)].</p> <p>Просьба также указать любые меры, принимаемые для защиты прав на социальное обеспечение работников, берущих отпуск (например, начисление пенсионных прав за такие периоды) [К.156: ст. 4 b); Р.165: п. 28].</p>	<p>К.156: ст. 4 b) Р.165: пп. 22 1) и 28</p>

12.	<p>Конвенция 183 и Рекомендация 191</p> <p>Возвращение на работу после декретного отпуска или отпуска в связи с усыновлением/удочерением</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 равноценную должность, оплачиваемую по той же ставке, по окончании отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с усыновлением/удочерением [К.183: ст. 8 2); Р.191: пп. 5 и 10 5)].</p>	<p>К.183: ст. 8 2) Р.191: пп. 5 и 10 5)</p>
ДРУГИЕ ПРАВА, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ СОВМЕЩАТЬ ТРУДОВЫЕ И СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ		
13.	<p>Конвенция 156 и Рекомендация 165</p> <p>Другие формы организации труда, позволяющие совмещать трудовые и семейные обязанности</p> <p>Просьба указать любые меры, принимаемые для того, чтобы условия занятости позволяли работникам совмещать трудовые и семейные обязанности [К.156: ст. 4; Р.165: п. 17].</p> <p>В этой связи просьба указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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]; • охватывают ли эти меры всех работников с семейными обязанностями (например, отцов, приёмных родителей и др.) [К.156: ст. 1]; • 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)]; • 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 на условиях неполного рабочего времени [Р.165: п. 21 3)]; • предусмотрены ли эти меры национальным законодательством, коллективными соглашениями, регламентами работы или любыми другими средствами [К.156: ст. 9; Р.165: п. 3]. 	<p>К.156: ст. 1, 4 и 9 Р.165: пп. 3 и 17–21</p>

<p>14.</p>	<p>Конвенция 156 и Рекомендация 165</p> <p>Услуги (службы и учреждения по уходу за детьми и оказанию помощи семье, услуги помощи на дому и услуги по уходу на дому)</p> <p>Просьба предоставить подробную информацию о принимаемых в ходе планирования общественных служб мерах, в которых учитываются потребности работников с семейными обязанностями [К.156: ст. 5].</p> <p>В частности, просьба предоставить любую информацию о мерах, принимаемых в целях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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]; • 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]. 	<p>К.156: ст. 5 Р.165: пп.25–26 и 33–34</p>
<p>15.</p>	<p>Конвенция 183 и Рекомендация 191</p> <p>Охрана здоровья</p> <p>Просьба назвать любые законодательные и практические меры, принимаемые для того, чтобы беременные или кормящие женщины 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"> • 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: пп. 6 2)–4)]; • сохраняют ли женщины право вернуться на прежнее или эквивалентное место работы, как только это перестаёт быть для них опасным [Р.191: п. 6 5)]. 	<p>К.183: ст. 3 Р.191: п. 6</p>

Конвенция 183 и Рекомендация 191	
<p>16. Организация труда Меры по облегчению ухода за ребёнком</p> <p>Просьба указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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)]⁴; • 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]; • засчитываются ли такие перерывы как рабочее время и оплачиваются ли они соответствующим образом [К.183: ст. 10 2)]; • 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]; 	<p>К.183: ст. 10 Р.191: пп. 7–10</p>

► **Часть III. Обеспечение гендерного равенства в сфере труда и занятий**

ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЁННОСТИ О ГЕНДЕРНОМ РАВЕНСТВЕ	
Конвенция 111 и Рекомендация 111	
<p>17. Содействие пониманию и принятию принципа гендерного равенства и недопущения дискриминации</p> <p>Просьба описать любые меры, принимаемые в целях распространения информации и организации обучения, которые способствуют широкому общественному пониманию принципа гендерного равенства и проблем, с которыми сталкиваются работники-женщины и работники с семейными обязанностями, включая информацию, касающуюся:</p>	<p>К.111: ст. 3 а) и b) Р.111: пп. 2–5 К.156: ст. 6 и 11 Р.165: пп. 5, 10–11 и 24</p>

⁴ Для информации: обратите внимание, что при обеспечении доступа к системе защиты, предусмотренной Конвенцией, в некоторых странах могут существовать положения, обеспечивающие право приёмных родителей на перерывы на уход за ребёнком или на кормление ребёнка. Кроме того, с целью обеспечения и поощрения гендерного равенства между родителями также может быть предусмотрен доступ биологических отцов к перерывам на уход за ребёнком или на кормление ребёнка. Члены Организации могут пожелать предоставить любую соответствующую информацию по этому вопросу.

- мер, принимаемых в целях обеспечения принятия и соблюдения принципа равенства возможностей и обращения для мужчин и женщин [К.111: ст. 3 б)].

Просьба отметить роль организаций работодателей и работников в повышении уровня понимания, принятии и реализации принципа гендерного равенства [К.111: ст. 3 а)].

Конвенция 156 и Рекомендация 165

Содействие пониманию и принятию гендерного равенства и недопущения дискриминации

Просьба описать меры, принимаемые в целях распространения информации и организации обучения, которые способствуют широкому общественному пониманию принципа гендерного равенства и проблем, с которыми сталкиваются работники-женщины и работники с семейными обязанностями, включая информацию, касающуюся:

- мер, принимаемых в целях преодоления стереотипов как одной из причин исключения девушек/женщин из определённых образовательных программ/возможностей [К.156: ст. 6; Р.165: п. 10];
- исследований, проводимых с целью получения объективной информации, на основе которой можно разрабатывать соответствующую политику и меры [Р.165: пп. 11 а) и 24 а)];
- просветительской деятельности, поощряющей распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами [Р.165: п. 11 б)].

Просьба отметить роль организаций работодателей и работников в повышении уровня понимания, принятии и реализации принципа гендерного равенства [К.156: ст. 11; Р.165: п. 5].

РЕАЛИЗАЦИЯ И МОНИТОРИНГ СОБЛЮДЕНИЯ

Конвенция 111 и Рекомендация 111

18. Просьба указать, как обеспечивается соблюдение любых законов и политики, направленных на пресечение дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения или по другим причинам в соответствии со статьёй 1 1) б) Конвенции 111, а также на обеспечение гендерного равенства, и как они эффективно отслеживаются и реализуются на практике [Р.111: п. 10].

В частности, просьба предоставить информацию о соответствующей деятельности следующих учреждений:

- 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.);
- органов, призванных обеспечивать равенство, и других специализированных органов (включая информацию об их полномочиях, функционировании и доступности для работников);
- 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 вопросе);

Р.111: п. 9 и 10
 К.156: ст. 9-11
 К.183: ст. 8, 9 и 12

- других органов, уполномоченных решать вопросы, относящиеся к предотвращению и урегулированию споров (таких как омбудсмен и др.).

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.111: п. 9].

Конвенция 156 и Рекомендация 165

Просьба указать, каким образом обеспечиваются эффективный мониторинг и применение на практике законов и политики, направленных на пресечение дискриминации по причине состояния в браке, семейного положения и семейных обязанностей, и на содействие гендерному равенству [K.156: ст. 9 и 10].

В частности, просьба предоставить информацию о соответствующей деятельности следующих учреждений:

- 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.);
- органов, призванных обеспечивать равенство, и других специализированных органов (включая информацию об их полномочиях, функционировании и доступности для работников);
- 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);
- других органов, уполномоченных решать вопросы, относящиеся к предотвращению и урегулированию споров (таких как омбудсмен и др.).

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 [K.156: ст. 11].

Конвенция 183

Просьба указать, как обеспечивается эффективный мониторинг и соблюдение на практике законов и политики, направленных на борьбу с дискриминацией по причине материнства [K.183: ст. 9 и 12].

Просьба указать любые соответствующие правовые, в том числе процессуальные, меры, обеспечивающие защиту от незаконного прекращения трудовых отношений в связи с материнством, и указать средства правовой защиты на случай несправедливого увольнения.

Просьба указать, лежит ли на работодателе обязанность доказывать, что причины увольнения не связаны с материнством [K.183: ст. 8 и 12].

СБОР ИНФОРМАЦИИ

Конвенция 111 и Рекомендация 111	
19.	<p>Просьба указать, собирается ли следующая информация, включая статистические данные (и если да, то предоставьте её):</p> <ul style="list-style-type: none"> • информация в разбивке по полу о количестве случаев дискриминации, переданных в суд (в частности, дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения), о количестве поданных жалоб и их рассмотрении (результатах, принятых санкциях и назначенных репарациях) [К.111: ст. 1–3; Р.111: п. 1].
Конвенция 156 и Рекомендация 165	
	<p>Просьба указать, собирается ли следующая информация (и если да, то предоставьте её):</p> <ul style="list-style-type: none"> • статистические данные в разбивке по полу о количестве случаев дискриминации, переданных в суд (в частности, дискриминации по признаку состояния в браке, семейного положения или семейных обязанностей), о количестве поданных жалоб и их рассмотрении (результатах, принятых санкциях и назначенных репарациях) [К.156: ст. 3; Р.165: пп. 6–8]; • информация 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, зарплате) [Р.165, пп.17–18]; • информация с разбивкой по полу о численности работников, имеющих право на отпуск по семейным обстоятельствам или по уходу, и о численности работников, берущих такой отпуск [Р.165: пп. 22–23]; • информация 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; [К.156: ст. 5; Р.165: пп. 24–26]; • информация о численности работников, занятых неполный рабочий день, и о других гибких формах организации труда в отношении графиков работы, периодов отдыха, продолжительности рабочего времени и отпусков с разбивкой по возрасту и полу [К.165: п. 21]; • любые другие исследования различных аспектов занятости работников с семейными обязанностями с целью предоставления объективной информации, на которую могут опираться действенная политика и меры [Р.165: п. 11 а)]; • любые другие исследования, посвящённые распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами [Р.165: п. 11 б)].

К.111: ст. 1–3
 Р.111: п. 1
 К.156: ст. 3 и 5
 Р.165: пп. 6–8, 11, 17–18, 21–23 и 24–26
 К.183: ст. 2, 3–4, 6 и 8–9
 Р.191: пп. 1, 5 и 10

Конвенция 183 и Рекомендация 191	
<p>Просьба указать, собирается ли следующая информация, включая статистические данные (и если да, то предоставьте её):</p> <ul style="list-style-type: none"> • информация в разбивке по полу о количестве случаев дискриминации, переданных в суд (в частности, дискриминации по причине материнства), о количестве поданных жалоб и их рассмотрении (результатах, принятых санкциях и назначенных репарациях) [К.183: ст. 8–9; Р.191: п. 5]; • информация 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.) [К.183: ст. 2 1)]; • информация с разбивкой по полу о численности работников, имеющих право на отпуск в связи с беременностью и родами, и о численности работников, берущих такой отпуск [К.183: ст. 3–4; Р.191: пп. 1 и 10]. 	
ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ	
20.	<p>Факультативный вопрос</p> <p>Просьба предоставить информацию о стратегии вашей страны (например, о национальном плане), направленной на достижение Целей в области устойчивого развития (ЦУР), в частности, на решение задачи 5.1 ЦУР 5 (обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек), а также о национальных обзорах, которые могли проводиться для оценки осуществления Пекинской декларации и Платформы действий Пекин +25.</p>
21.	<p>Перспективы и препятствия на пути к ратификации</p> <p>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, принимаемых или запланированных в целях преодоления этих препятствий.</p>
22.	<p>Нормотворческая деятельность</p> <p>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.</p>
23.	<p>Возможная потребность в технической помощи</p> <p>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 об 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.</p>

24.	<p>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.</p>	
-----	---	--