Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

Информационная записка WIEGO
Ноябрь 2020

Насилие и неформальная занятость

Все работники неформального сектора могут подвергаться насилию по причине своего статуса в сфере занятости и отсутствия защиты. Неформально занятые женщины более уязвимы к гендерному насилию из-за сочетания их половой принадлежности и небезопасных условий труда. Фото: Джонатан Торговник / Getty Images Reportage

Введение

В 2019 году Международная конференция труда проголосовала за принятие Конвенции МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) и Рекомендации (№ 206). Организации неформально занятых работников объединились вместе с профсоюзами на глобальном и национальном уровнях в связи с этой конвенцией и рекомендацией, так как насилие и домогательства представляют собой очень распространенное явление в жизни их членов.

Конвенция МОТ № 190 определяет насилие и домогательства в сфере труда как:
«Ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторяющийся случай,

- *целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда,*
- *включая гендерное насилие и домогательства»* (Статья 1).

В данной информационной записке основное внимание уделяется причинам и последствиям насилия, с которыми сталкиваются неформально занятые работники четырех секторов: надомного труда, домашнего труда, уличной торговли и сбора мусора. В документе также определяются различные источники насилия, включая государство, работодателей и владельцев капитала, потребителей услуг, криминальные элементы и группы, а также других работников и членов домохозяйств. Представленный в материале опыт членских организаций и партнеров WIEGO в этих секторах, демонстрирует острую необходимость в ратификации правительствами Конвенции МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда 2019 года (№ 190) и сопровождающей ее Рекомендации (№ 206). Ратификация этих норм поможет бороться как с гендерным насилием, направленным в основном против неформально занятых женщин, так и с отсутствием признания, защиты и доступа к правосудию, с которым сталкиваются и женщины, и мужчины, работающие в неформальном секторе, что приводит к частым и регулярным случаям насилия на рабочем месте.

Пандемия COVID-19 заставляет обратить пристальное внимание на то насилие, с которым сталкиваются женщины, поскольку уровень домашнего насилия вырос во всем мире. Принудительное закрытие границ, меры изоляции и комендантский час особенно негативно сказались на трансграничных работниках и внутренних мигрантах. Все работники неформального сектора почувствовали на себе их воздействие, так как им приходилось работать, жить и перемещаться по местам общественного пользования, чтобы обеспечить свое выживание. Пандемия еще больше вынуждает работников объединяться и оказывать давление на првительства с целью принятия законов, защищающих их от насилия.

Женщины, неформальная занятость и неформальные рабочие места

- Неформальная занятость составляет 61% от общей занятости в мире; почти 70% неформальной занятости приходится на развивающиеся страны и страны с переходной экономикой (МОТ 2018b).
- В Африке, Азии и Латинской Америке неформальный сектор является более значимым источником занятости для женщин, чем для мужчин в несельскохозяйственной сфере экономики. Так, в странах Африки, расположенных к югу от Сахары, женщины с большей вероятностью оказываются неформально занятыми более чем в 90%, в странах Южной Азии в 89% и почти в 75% в странах Латинской Америки (МОТ 2018b).

Рисунок 1: Модель неформальной занятости WIEGO: иерархия доходов и риск бедности в зависимости от статуса занятости и пола

- Женщины и девочки сосредоточены в основании экономической пирамиды (см. **Рисунок 1**). Они заняты наиболее уязвимыми видами деятельности и выполняют задачи в качестве самозанятых работников в неформальной экономике, занимаясь индивидуальной трудовой деятельностью, являясь заемными работниками, подшефными подрядчиками, а также помогающими членами семьи (Чен 2012).

Насилие на рабочем месте и неформально занятые работники

- Неформальная экономика неоднородна, включает в себя ряд секторов, с различными статусами занятости и рабочими местами (например, улицы, строительные площадки, рынки, свалки, частные дома и т.д.). В то время, как все неформально занятые работники потенциально подвержены насилию из-за своего статуса в сфере занятости и отсутствия защиты, неформально занятые женщины более уязвимы для гендерного насилия ввиду их пола, классовой принадлежности и небезопасных условий труда (МОТ-2017). Сектор экономики, место работы и гендерный фактор оказывают влияние на типы насилия, испытываемого различными группами неформально занятых работников. Насилие может принимать различные формы, включая физическое, словесное, сексуальное и психологическое. Насилием также являются экономические лишения, обусловленные низкими и нерегулярными заработками или запретом на доступ работников к ценным производственным ресурсам и общественным местам.
- Насилие против неформальных работников может быть связано с материальными конфликтами, проявляющихся, в частности, в условиях конкуренции за ограниченные ресурсы, такие как выгодное городское пространство или ценные материалы, пригодные для вторичной переработки. На других рабочих местах, например, в частных домах, женщины чаще подвержены угрозе насилия из-за изоляции и отсутствия доступа к механизмам подачи жалоб и получению правовой защиты.
- Во время пандемии COVID-19 неформально занятые работники сталкиваются с повышенным риском насилия на своих рабочих местах. Государственные органы власти применяют насилие для введения комендантского часа и мер физического дистанцирования, не позволяя работникам неформального сектора обеспечить себе средства к существованию. Торговцев насильно выгоняют с рабочих мест, и многие неформально занятые работники столкнулись с угрозой выселения из своих домов в условиях пандемии (WIEGO 2020). Работники неформального сектора, отнесенные к категории работников жизненно важных сфер услуг, которые классифицируются как основные работники и, следовательно, способные работать в период изоляции, например, продавцы продуктов питания, сборщики мусора и домашние работники, ухаживающие за больными, подвергаются стигматизации и преследованию из-за подозрений в том, что они могут быть инфицированы.
- Повышение уровня стресса, вызванного кризисом в области здравоохранения, изоляцией и потерей дохода, привели к резкому росту насилия в семье и насилия в отношении домашних работников, проживающих в домах своих работодателей (ООН-Женщины 2020, Международная федерация домашних работников 2020b).
- Гендерная дискриминации и сегментация на рынке труда приводят к тому, что женщины оказываются в самом основании экономической пирамиды в качестве самозанятых работников неформального сектора (Чен 2012). Насилие же является средством наказания и контроля, применяемым в отношении работниц, как дома, так и за его пределами (Бхатачария 2013). Причиной тому являются

укорененные в массовом сознании предрассудки в отношении гендерных ролей, отводимых женщинам и мужчинам в семье, на рабочем месте и в обществе. Поэтому обсуждение проблемы насилия в сфере труда нельзя отделять от проблем насилия в семье и в общественных местах; цель такого насилия – подавить и установить контроль за мобильностью женщин, их сексуальностью и доступом к ресурсам. Бедность и лишения не обязательно ведут к гендерному насилию в отношении неформально занятых работниц, но могут являться сопутствующими ему факторами. Низкий заработок, опасные или плохие условия труда и неадекватные условия жизни подвергают работниц неформального сектора более высокому риску насилия в сфере труда - как в частных домах, так и в общественных местах.

Ликвидация насилия в отношении неформально занятых женщин и мужчин

В таблице 1 представлена типология насилия, с которым сталкиваются неформально занятые работники. Эта таблица составлена на основе опыта WIEGO, полученного в ходе работы с городскими неформально занятыми работниками в четырех секторах: надомный труд, домашний труд, уличная торговля и сбор мусора. Она не является исчерпывающей, но дает общее представление о том, как сектор, место работы и гендер связаны с источниками насилия. Также, исходя из опыта неформально занятых работников, в ней перечисляются потенциальные лица, виновные в совершении насилия.

Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) и сопровождающая ее Рекомендация (№ 206) признают масштабы и области совершения насилия, затрагивающего всех трудящихся, занятых как в формальном, так и в неформальных секторах экономики. Это особенно важно, поскольку неформальная экономика остается основным источником занятости на глобальном Юге. Дисбаланс сил, приводящий к гендерному насилию на рабочем месте, более явно проявляется в отношении неформально занятых женщин из-за их гендерв, статуса занятости, а также места и сектора работы.

Конвенция и рекомендация актуальны для неформально занятых работников и их организаций, требующих большей защиты от насилия и домогательств в сфере труда.

Признание неформальных рабочих мест: Конвенция включает широкое определение рабочих мест, включающее как общественные места, так и частные помещения.

«Настоящая Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой а) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы»; (Ст. 3, Конвенции МОТ 190).

Нормативные акты, направленные на защиту работников, как правило, исключают частный дом. Однако домашние работники слишком часто сталкиваются с различными формами гендерного насилия в домах своих работодателей из-за неравного соотношения сил, характерного для их трудовых отношений. Важно признать, что это также характерно и для надомных работников, которые могут столкнуться с насилием у себя дома со стороны членов семьи и лиц, оказывающих услуги посредников. Частные дома, в которых работают надомные и домашние работники, считаются рабочими местами с повышенной степенью риска насилия ввиду изоляции этих работников (Ст. 9, Рекомендация МОТ 206).

Аналогичным образом, рабочими местами признаются и общественные места, такие как городские улицы, рынки и свалки, что свидетельствует о признании уличных торговцев, рыночных торговцев и сборщиков мусора среди других лиц, работающих в этих местах. Основанием

Таблица 1: Виды насилия в отношении неформально занятых работников, по секторам, месту работы и источнику насилия

Источник насилия	Надомная работа (собственный дом)	Домашний труд (частный дом работодателя)	Уличная торговля (общественное пространство)	Сбор мусора (общественные места, свалки)
Государство	• Домогательства • Выселения • Разграничение зон • Повышение налогов и коммунальных платежей	• Проверка ммиграционного статуса • Исключение из нормативно-правового поля в связи с ммиграционным статусом	• Домогательства, словесное и физическое насилие/избиения • Выселения • Насильственные аресты • Проверка иммиграционного статуса • Исключение из нормативно-правового поля в связи с иммиграционным статусом	• Домогательства, словесное и физическое насилие/избиения • Насильственные аресты • Выселения • Проверка иммиграционного статуса
Общественность / пользователи услуг	• Домогательства и сексуальное насилие в туалетах общего пользования и пунктах водоснабжения.	• (Для работодателей см. ниже)	• Домогательства и словесные оскорбления • Споры из-за цены	• Домогательства и словесные оскорбления • Споры из-за цены
Коллеги по работе			• Секс в обмен на доступ к торговому пространству, на получение лицензии, разрешения и товаров • Изнасилование • Споры из-за торговых площадок	• Секс в обмен на доступ к торговому пространству, на получение лицензии, разрешения и товаров • Изнасилование • Насильственное принуждение к гендерному разделению труда • Конкуренция из-за доступа к мусору
Члены домохозяйств	• Домашнее насилие/ насилие со стороны полового партнера	• Домашнее насилие/ насилие со стороны полового партнера	• Домашнее насилие/ насилие со стороны полового партнера	• Домашнее насилие/ насилие со стороны полового партнера
Криминальные элементы и/ или преступные сообщества	• Кражи • Выселения • Нападения с применением насилия	• Торговля людьми • Подневольный труд • Преступная практика иммиграционных агентств	• Кражи • Выселения • Нападения с применением насилия • Изнасилования • Убийства	• Кражи • Нападения с применением насилия • Изнасилования • Убийства
Влиятельные аинтересованные лица, в т.ч. работодатели / владельцы капитала, подр ядчики, посредники, ростовщики и землевладельцы	• Преследование и словесное оскорбление • Угрозы и физическое насилие • Секс в обмен на получение работы или сдельной оплаты	• Сексуальное насилие и изнасилования • Убийства • Нападения с применением насилия • Лишение свободы передвижения и основных потребностей • Словесное и эмоциональное насилие • Рабство	• Изгнание с выгодных торговых площадей • Кражи	• Секс в обмен на доступ к средствам переработки мусора • Выселения с участков и/ или улиц, на которых могут собираться самые ценные отходы (например, компании по управлению частными отходами)

Насилие, связанное с работой, может исходить из целого ряда источников, наиболее заметные из которых: государство, коллеги, члены домохозяйств, общественность и/или потребители услуг, предоставляемых работниками неформального сектора, криминальные группы и влиятельные заинтересованные лица. Фото: Джонатан Торговник / Getty Images Reportage

для этого служит Рекомендация МОТ 204 о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 года, в которой признается необходимость регулируемого доступа к общественным местам и использования общественных природных ресурсов.

Роль органов государственной власти: Привлекая внимание к общественным местам, Конвенция МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) также рассматривает роль тех, кто занимается регулированием этих рабочих мест, если речь не идет о конкретном работодателе.

«Каждый член Организации принимает надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе а) признавая важную роль государственных органов в отношении работников неформальной экономики» (Ст. 8).

Роль городских властей имеет решающее значение, поскольку они контролируют, управляют и следят за неформальными рабочими местами, такими как общественные рынки и улицы, свалки и бедные городские районы или неформальные поселения, где проживают и работают неформально занятые работники. Эти власти контролируют физическую инфраструктуру, которая часто может либо способствовать насилию, либо смягчать его проявления. По мере того, как мир быстро урбанизируется, растущее распространение неформальной занятости означает, что для решения проблем уже недостаточно полагаться на государственные институты, непосредственно связанные со сферой занятости. Требуются, скорее, плюралистические и скоординированные ответные меры со стороны всех государственных служб и должностных лиц.

«Третьи стороны» – лица, виновные в совершении насилия на рабочем месте, различны: Для неформально занятых работников, насилие на рабочем месте может иметь несколько источников. Наиболее заметными среди них являются государство (например, муниципальная полиция, инспекторы дорожного движения, пограничники), коллеги по работе, члены домохозяйств, общественность и / или пользователи услуг, предоставляемых неформально занятым работником, криминальные структуры и влиятельные заинтересованные стороны, которые

осуществляют контроль условий труда работников неформального сектора и их рабочих мест (см. **Таблицу 1**).

Конвенция признает это в статье 2, где говорится:

«Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальными законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход должен учитывать насилие и домогательства ***со стороны третьих лиц,*** *там, где это применимо»* (Конвенция МОТ 190).

Относительно домашних работников, к третьей стороне могут относиться члены семьи и друзья / родственники работодателя, владельцы и сотрудники агентств по трудоустройству и брокеры (Международная федерация домашних работников 2017). Поскольку многие работники неформального сектора занимаются индивидуальной трудовой деятельностью и с учетом распространенности насилия в городах, государственные и криминальные элементы могут быть серьезными виновниками насилия в отношении женщин и мужчин, работающих в неформальном секторе.

Из-за широко распространенной криминализации среди городской работающей бедноты, насилие начинает восприниматься как результат экономического обнищания - когда люди становятся агрессивными из-за своей бедности. Это, в свою очередь, приводит к эскалации насилия в отношении самой городской бедноты. Необходим альтернативный подход, который рассматривает насилие в качестве источника лишений - насилие подрывает экономическую деятельность и лишает работающую бедноту в городах средств к существованию.

Влияние бытового насилия на сферу труда: Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда 2019 г. (190) и сопровождающая ее Рекомендация (206), призывают правительства:

«признавать последствия воздействия бытового насилия для сферы труда и принимать меры для их устранения» (Конвенция МОТ 190, ст. 10(f)).

По имеющимся оценкам, в 2019 году во всем мире около 243 миллионов женщин и девочек в возрасте от 15 до 49 лет подверглись физическому или сексуальному насилию со стороны полового партнера за последние 12 месяцев (ООН-Женщины 2020). Это составляет 18% от общего числа женщин и девочек, и эта цифра увеличивается до 30%, если учитывать насилие со стороны полового партнера, которому подвергались женщины в течение своей жизни. В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 и последующими мерами по борьбе с ней, уровень домашнего насилия резко возрастает. Экономические трудности, бедность и угроза здоровью создают напряженность, усугубляемую ограниченными и стесненными условиями жизни, обусловленными мерами изоляции. Количество зарегистрированных случаев бытового насилия и звонков на «горячие линии» и в службы экстренной помощи в кризисных ситуациях увеличилось во многих странах в то время, когда многие из этих служб не могли работать из-за ограничительных мер (ООН-Женщины 2020).

Бытовое насилие отрицательно сказывается на возможности женщин получить доступ к работе и продолжать обеспечивать себя средствами к существованию. Бытовое насилие в отношении надомных работников происходит на их рабочем месте. Женщины в организациях неформально занятых работников сообщают о бытовом насилии как о растущей проблеме и препятствии для получения дохода во время пандемии (Международная федерация домашних работников 2020b, WIEGO 2020).

Стратегии борьбы с насилием в отношении неформально занятых работников на рабочем месте

В распоряжении работников неформального сектора находится очень немного механизмов подачи жалоб на условия труда. У них часто нет доступа к государственным механизмам защиты и нет финансовых средств для обращения в суд; они не могут позволить себе оплачивать судебные издержки или отрываться от работы, проводя время на судебных слушаниях. Кроме того, когда работницы неформального сектора ищут правосудия, их статус занятости, пол, класс, раса, этническая принадлежность, сексуальная идентичность и статус мигранта могут стать причиной для дискриминации со стороны судебной власти.

Стратегии борьбы с насилием в отношении неформально занятых работников требуют более комплексного подхода, с использованием ресурсов не только трудовых инспекций, но и многочисленных государственных структур на всех уровнях, включая, в частности, муниципальные органы власти, которые контролируют многие места работы, и владельцев капитала, влияющих на то, как используется общественное пространство. Правительства также должны выйти за рамки трудового законодательства и включить другие отрасли права, которые могут легче обеспечить правовую защиту работников неформального сектора (например, административное право, муниципальные подзаконные акты и семейное право в случае бытового насилия и жестокого обращения).

Работники неформального сектора исключены из правового поля, касающегося искоренения насилия и домогательств: В большинстве из 80 стран, рассмотренных в докладе МОТ о насилии в сфере труда, положения об искоренении насилия и домогательств в сфере труда применяются только к лицам, состоящим в трудовых отношениях (МОТ 2018a). Законы о труде, безопасности и гигиене труда (ЗБГТ), о недискриминации и другие законы, касающиеся насилия в сфере труда, не распространяются на работников неформального сектора, особенно самозанятых. Городская политика и законодательство либо игнорируют, либо запрещают неформально занятым работникам заниматься своей экономической деятельностью, что приводит к насилию и конфронтации с местными властями. Некоторые категории работников, например, домашние работники, также могут быть прямо исключены из сферы действия трудового законодательства и не могут пользоваться такой же защитой, как и другие работники. МОТ отмечает, что 20 из 80 исследованных стран исключают домашних работников из трудового законодательства, а восемь стран - из сферы действия законодательства, касающегося домашних работников. Поскольку женщины непропорционально широко представлены в этих формах занятости, такое правовое исключение закрепляет гендерную дискриминацию и позволяет оставлять гендерное насилие без внимания.

Необходимость в оказании правовой помощи за рамками стандартных трудовых отношений: Неформально занятые работники сообщают о резком росте насилия и домогательств. При этом они не могут получить доступ к механизмам урегулирования споров или получить пользу от трудовых инспекций. Укрепление нормативно-правовой базы для предотвращения гендерного насилия в сфере труда должно включать меры по расширению доступа женщин к правосудию в случаях физического, сексуального и психологического насилия со стороны государственных должностных лиц, криминальных элементов, работодателей, членов семьи, коллег по работе и потребителей.

Трудящиеся-мигранты неформального сектора не только чаще сталкиваются с насилием на рабочем месте, чем их коллеги, не являющиеся мигрантами, но и имеют меньше средств правовой защиты и доступа к социальной

Такие рабочие места, как частные дома, делают женщин уязвимыми для насилия из-за изоляции и отсутствия доступа к механизмам подачи жалоб и правовой защиты.
Фото: Хуан Арредондо/ Getty Images Reportage

защите в силу своего миграционного статуса и низкого заработка. В Рекомендации МОТ (№ 206), в статье 10 указывается, что:

«Члены Организации должны принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, особенно трудовых мигрантов – женщин, независимо от их статуса мигранта, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда» (2019).

В статье 11 Рекомендации (№ 206) признается, что работники неформального сектора, особенно работающие женщины, сталкиваются с более серьезными проблемами в борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте, и призывает правительства действовать соответствующим образом.

«В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам и работодателям неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике» (2019).

Это подкрепляет Рекомендацию МОТ о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (№ 204), в которой содержится призыв к принятию комплексных политических основ для облегчения перехода к формальной экономике, направленной, среди прочего, на поощрение равенства и искоренение всех форм дискриминации и насилия, включая гендерное насилие в сфере труда (пункт 11). Комплексные стратегии по борьбе с насилием могут быть направлены на совершенствование национальной правовой базы, укрепление системы охраны труда и трудовых инспекций, расширение социальной защиты и объединение работников неформального сектора (МОТ 2018a). Необходим более плюралистический подход. Во-первых, для предотвращения и пресечения насилия, с которым сталкиваются работники неформального сектора, помимо трудовых инспекций, необходимо объединить усилия различных государственных структур, включая городские власти, правоохранительные органы и службы правового и социального обеспечения.

Это включает механизмы регулирования деятельности владельцев капитала, которые могут быть источником насилия в

Надомные работники уязвимы перед подрядчиками, которые могут отказаться платить по достойной ставке, могут задерживать или удерживать выплаты и подвергать работающих женщин психологическому насилию.
Фото: Паула Бронштейн / Getty Images Reportage

отношении неформально занятых работников. Во-вторых, это требует выхода за рамки трудового законодательства. Например, административное право может иметь большее значение в плане защиты доступа работников неформального сектора к общественным местам для уличной торговли и сбора мусора (см. Примеры ниже).

Доступ к социальной защите с целью сокращения насилия со стороны полового партнера: имеющиеся данные свидетельствуют о том, что доступ к денежным переводам может ослабить напряженность в домохозяйствах с низким уровнем доходов, которая может привести к бытовому насилию. Денежные переводы женщинам могут повысить экономическую безопасность, уменьшить конфликты внутри домохозяйств и поддержать уверенность женщин в себе и их самостоятельность - все это способствует уменьшению числа случаев насилия со стороны полового партнера (Buller et al. 2018). Такие денежные переводы наиболее эффективны в сочетании с услугами для лиц, переживших гендерное насилие, и мероприятиями по расширению социальных и экономических возможностей, такими как наставничество, безопасные места и активные стратегии на рынке труда (ВОЗ 2019, УВКПЧ 2020). Как никогда важно включить эти положения в национальные планы и бюджеты реагирования на COVID-19 с целью борьбы с углубляющимся гендерным неравенством, вызванным пандемией.

Организации неформально занятых работников должны участвовать в консультациях по национальному законодательству, направленному на искоренение насилия в сфере труда: ни в Конвенции МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, ни в сопутствующей ей рекомендации нет конкретного упоминания о включении организаций работников неформального сектора в трехсторонние переговоры по вопросам насилия и домогательств в сфере труда. Однако Рекомендация МОТ о переходе от неформальной к формальной экономике 2015 (№ 204) призывает правительства включать *«представителей членских представительных организаций работников и экономических агентов в неформальной экономике»* (статья 34) в трехсторонние переговоры. Это создает прецедент в международных трудовых стандартах, который можно применять на

национальном уровне, чтобы неформально занятые работники и их организации могли заявлять о требованиях к принятию конкретных мер защиты и превентивных мер.

Объединение неформально занятых работников в профсоюзы, ассоциации и кооперативы является необходимым условием для успешного использования других инструментов доступа к правосудию. Например, работники неформального сектора именно через свои организации могут получить юридическую поддержку и отстаивать свою защиту от насилия. Ниже приводится краткое изложение проблем и некоторых успешных мероприятий в каждом из четырех профессиональных секторов, упомянутых в данном документе. Информация была получена от членов и партнеров WIEGO в этих секторах.

Надомные Работники

Надомными работниками в основном являются женщины, которые берут оплачиваемую работу для выполнения на дому. Они изолированы от других работников и от общественного пространства, где сборщики мусора и уличные торговцы сталкиваются с проявлениями насилия. Однако их положение также ставит их в уязвимое положение. Они могут подвергаться насилию со стороны членов семьи. Часто это усугубляется низким доходом. «Побои и жестокое отношение обрушиваются на нас дома, когда мы не зарабатываем», - говорит одна из надомных работниц из Лахора, Пакистан (WIEGO 2014). В разгар пандемии надомные работники отмечают значительное занижение сведений о фактах бытового насилия, поскольку они опасаются, что их партнеры будут взяты под стражу, а затем с большей вероятностью заразятся COVID-19 и заразят домочадцев.

Многие домашние работники являются субподрядчиками и представляют собой самый низкооплачиваемый сегмент в производственной цепочке. Сдельная работа часто сопровождается насилием со стороны подрядчиков, которые могут прибегать к физическим и словесным оскорблениям, когда возникают вопросы о низкой оплате или о ее задержке. Известно также, что подрядчики требуют коммерческого секса в обмен на предоставление работы.

Надомные работники могут использовать Конвенцию МОТ 190 и Рекомендацию 206, чтобы привлечь внимание к бытовому насилию, с которым они сталкиваются дома и на работе. Законодательство, призванное вести к прозрачности и регулированию в глобальных и местных цепочках поставок, также является важным способом борьбы с насилием и преследованием надомных работниц со стороны подрядчиков. Доступ к средствам правой защиты становится возможным, когда между надомными работниками и поставщиками могут быть установлены более четкие рабочие отношения, даже если они все еще работают в неформальной экономике.

Домашние работники

Как и надомные работники, домашние работники работают изолированно в частных домах. Однако разница состоит в том, что они работают на дому у своих работодателей и, таким образом, напрямую зависимы от них как работники. Они сталкиваются со множеством форм насилия, включая физическое насилие, запугивание, угрозы, третирование, сексуальное насилие, домогательства, предоставление некачественной еды и отсутствие конфиденциальности (Международная федерация домашних работников 2018, Международная федерация домашних работников 2020a). Серьезные случаи насилия в отношении домашних работников могут включать кабальный труд, изнасилование и иногда даже убийство. Домашние работники-мигранты могут подвергаться насилию на каждом этапе миграционного цикла, что считается насилием на рабочем месте. В случаях, когда они являются мигрантами без документов, их иммиграционный статус является препятствием для сообщения о случаях насилия и доступа к правовой защите. Для таких домашних работников сообщение

о насилии может привести к немедленной утрате работы и депортации (Международная федерация домашних работников 2020a).

COVID-19 привел к увеличению случаев насилия и домогательств на работе и дома в отношении домашних работников. Многие домашние работники, проживающие у работодателей, были изолированы со своими работодателями, что привело к увеличению продолжительности рабочего дня без выходных или дополнительной оплаты. Некоторые из них подвергаются насилию из-за растущего уровня стресса, вызванного пандемией (WIEGO 2020). Домашние работники, выезжающие на работу, также подвергались насилию со стороны государственных органов власти из-за введения комендантского часа. Многие домашние работники также сталкиваются с бытовым насилием, не имея доступа к приютам или услугам из-за вводимых мер по изоляции (IDWF 2020b).

В ответ на это Международная федерация домашних работников (IDWF) призывает к принятию национального законодательства против насилия в сфере труда, которое охватывало бы домашних работников, призывает разработать официальные механизмы подачи юридических жалоб домашними работниками и проведения инспекции частных домов, а также прилагать официальные усилия, направленные на повышение осведомленности о соответствующем законодательстве среди домашних работников. Организации домашних работников предоставляют своим членам помощь в ответ на гендерное насилие, включая юридические консультации, направление в юридические центры и государственные службы там, где они имеются, проводят кампании по обучению и повышению осведомленности, оказывают непосредственную поддержку через приюты, трудоустройство и финансовую помощь. (Международная федерация домашних работников 2018). В период изоляции некоторые организации домашних работников предоставили убежище своим членам, столкнувшимся с насилием на рабочем месте или дома (WIEGO 2020).

Уличные торговцы

Уличные торговцы часто подвергаются преследованиям со стороны муниципальных чиновников, их регулярно изгоняют с их мест работы на рынках и обочинах дорог. Иногда это происходит потому, что города пытаются модернизировать свои общественные пространства, в других случаях - потому, что мощные частные интересы стремятся огородить прибыльное для торговли общественное пространство для своих коммерческих целей. В начале пандемии COVID-19 в Аккре, Гана, уличные торговцы были насильственно выселены со своих торговых площадей без предоставления компенсации. Это было сделано для того, чтобы освободить место для автобусных остановок.

Организации уличных торговцев призывают к легализации уличной торговли и внедрению прозрачных систем лицензирования деятельности торговцев, чтобы защитить их от преследования со стороны полиции и муниципалитета. Однако даже там, где уличная торговля является законной, и у торговцев есть лицензии на продажу, как в Лиме, Перу, они все равно чувствуют свою незащищенность. «Когда у нас есть разрешения, которые защищают нас, они [муниципальные чиновники] особо не угрожают нам, но они нас и не защищают, хотя вокруг происходит много преступлений... так много уличных банд», - пожаловалась женщина-торговец из Лимы (WIEGO 2014).

В Дурбане (Южная Африка) уличный торговец Джон Маквикана выиграл знаковое дело против конфискации его товаров сотрудниками полиции, создав юридический прецедент, который признает легитимность неформальной занятости (WIEGO 2015). Маквикана получил поддержку Центра правовых ресурсов для получения юридической помощи. Такие положения должны быть предусмотрены

Сборщики мусора работают в различных городских пространствах - на мусорных полигонах, на улицах и, в некоторых случаях, в санкционированных муниципалитетами сортировочных зонах. Испытываемое ими насилие напрямую зависит от места работы. Наиболее уязвимыми сборщиками мусора, как правило, оказывются женщины, работающие на мусорных полигонах и не состоящие в профсоюзе. Фото: Хуан Арредондо / Getty Image Reportage

в национальных политиках для решения проблемы отсутствия доступа неформально занятых работников к юридическим услугам.

Женщины-торговцы также сообщают, что плохая городская инфраструктура усугубляет их незащищенность. Например, отсутствие надлежащего освещения, небезопасные туалеты и небезопасные остановки общественного транспорта способствуют гендерному насилию в общественных местах, особенно когда женщины работают очень рано утром или поздно ночью. Так как стандарт МОТ признает общественные пространства рабочими местами, то правительства жолжны нести ответственность за обеспечение безопасности работающих там неформально занятых работников, а не заниматься криминализацией их деятельности.

Еще одним существенным источником насилия и преследований женщин является трансграничная торговля (Yusuff 2014). Правительства могут предусмотреть процедуры пограничного контроля с учетом гендерных аспектов и проводить обучение, для противодействия многочисленным формам насилия, такими как сексуальные домогательства, изнасилования, задержания, конфискация товаров и финансовое вымогательство, с которыми сталкиваются женщины, занимающиеся трансграничной торговлей. (ООН-Женщины 2010).

Сборщики мусора

Сборщики мусора работают в различных городских пространствах - на мусорных полигонах, на улицах и, в некоторых случаях, в санкционированных муниципалитетами сортировочных зонах. Испытываемое ими насилие напрямую зависит от места работы. Наиболее уязвимыми сборщиками мусора, как правило, оказывются работающие на полигонах и улицах и не состоящие в профсоюзе. Сборщики мусора, работающие на улицах, часто жалуются на преследование со стороны общественности и/или пользователей их услуг, а также полиции - кроме словесных оскорблений на них натравливают собак и бросают предметы. На полигонах люди работают в крайне небезопасных условиях, где часто присутствуют криминальные элементы, а применение насилия для защиты территории является обычным явлением. В случаях сексуального и физического насилия в отношении женщин, занимающихся сбором мусора, зачастую виновны частные службы

Организации работников неформального сектора нуждаются в поддержке для обучения женщин-лидеров методам борьбы с насилием и домогательствами на работе среди своих членов.
Фото: Паула Бронштейн/ Getty Images Reportage

безопасности, правоохранительные органы и другие работники. Многие сборщики мусора также живут в страхе от того, что государство (как правило, муниципалитет) отнимет у них средства к существованию, запретив им доступ к местам захоронения отходов, где они находят подлежащие вторичной переработке материалы, которые они восстанавливают и продают.

В Доминиканской Республике, 421 сборщик мусора был принудительно выселен с открытой свалки для защиты интересов частной компании (Espinosa и Parra 2017). Частная служба безопасности компании запретила им заходить на территорию свалки Рэйфи, а со стороны муниципалитета никакой защиты они не получили. В ответ сборщики мусора из Ассоциации сборщиков мусора в Рэйфи (Asociación de Recicladores de Rafey) прошли 160 километров, чтобы представить свои доводы национальному правительству и восстановить возможность работы на свалке. Они выдвигали свои доводы в средствах массовой информации, а их союзники из национальных и региональных ассоциаций по сбору мусора и в Национальной комиссии по правам человека потребовали от правительства ответа.

Насилие стало катализатором формирования одних из наиболее сильных организаций работников неформального сектора. Например, создание Профсоюза работников мусороперерабатывающего предприятия (Asociación de Recicladores de Bogotá - ARB) в Боготе, Колумбия, стало ответом на убийство сборщиков мусора на улицах города в 1980-х годах. WIEGO и ее членские организации отмечают определенную тенденцию: неформально занятые работники, объединенные в профсоюз, реже подвергаются насилию, чем неорганизованные работники.

Важно еще раз подчеркнуть, что насилие в семье оказывает влияние на работу и возможность женщин заниматься оплачиваемым трудом. В рамках исследовательской программы Гендер и переработка мусора (Dias and Ogando, 2015) женщины-сборщицы мусора из Бразилии, являющиеся частью Национального движения сборщиков мусора (MNCR), смогли поделиться своим опытом, связанным с насилием в семье и рассказать о том, как это влияет на их жизнь дома и на рабочем месте.

Что необходимо всем неформально занятым работникам

Стратегии организаций неформально занятых работников по борьбе с насилием могут быть усилены ратификацией Конвенции МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) и Рекомендации (№ 206), поскольку в них признаются и рассматриваются конкретные формы насилия и домогательств на рабочем месте. Работники неформального сектора и их организации мобилизуются для выполнения следующих их требований:

- Выделение ресурсов организациям работников неформального сектора для работы по повышению осведомленности о конкретных формах насилия и домогательств, с которыми они сталкиваются, и поддержания соответствующих мер, направленных на виновников насилия, включая работодателей, третьи стороны, органы государственной власти и членов домохозяйств.
- Обучение лидеров неформально занятых работников методам борьбы с насилием и домогательствами на работе среди своих членов.
- Создание эффективных партнерств и вльянсов с профсоюзами, ассоциациями работодателей, организациями по защите прав женщин и другими субъектами гражданского общества для борьбы с насилием и домогательствами.

Ссылки

Bhattacharya, T. 2013. "Explaining Gender Violence in the Neoliberal Era." International Viewpoint, 28 December 2013.

Buller AM, Peterman A, Ranganathan M, Bleile A, Hidrobo M, Heise L. 2018. "A mixed-method review of cash transfers and intimate partner violence in low- and middle-income countries." The World Bank Research Observer 33(2): 218-258.

Chen, M. 2012. The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. WIEGO Working Paper No. 1. Cambridge, USA: WIEGO. Available online at: http:// www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf (accessed 11 March 2018).

Dias, S. and A. C. Ogando. 2015. "Rethinking Gender and Waste: Exploratory findings from participatory action research in Brazil." Work Organisation, Labour & Globalisation, Volume 9, Number 2, Winter 2015: 51.

Espinosa, T. and F. Parra. 2017. La crisis humanitaria de los recicladores del vertedero de Rafey, en Santiago de los Caballeros, República Dominicana: Reporte Descriptivo. Mexico City: WIEGO.

International Domestic Workers Federation (IDWF). 2017. Response to ILO Questionnaire on Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work.

International Domestic Workers Federation (IDWF). 2018. Report on IDWF Survey on Gender-Based Violence Against Domestic Workers, Asia. Available online at: http://idwfed.org/en/resources/report-on-idwf-survey-on-gender-based- violence-against-domestic-workers-asia (accessed 10 April 2018).

International Domestic Workers Federation (IDWF). 2020a. Gender-based violence and harassment against domestic workers: Case stories from Asia. Available online at: https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia (accessed 10 September 2020).

International Domestic Workers Federation (IDWF). 2020b. The Impacts of COVID-19 on Domestic Workers and Policy Responses. Available at: https://idwfed.org/en/resources/idwf-policy-brief-the-impacts-of-covid-19-on-domestic-workers-and-policy-responses (accessed 14 September 2020)

ILO. 2017. Violence and Harassment Against Women and Men in the World Of Work: Trade Union Perspectives and Action. Geneva: ILO. Available online at: http://www. ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/ documents/publication/wcms_546645.pdf (accessed 5 April 2018).

ILO. 2018a. Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work, Report V(1), ILC, 107th Session, Geneva, 2018.

ILO. 2018b. Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition), Geneva, 2018.

ILO. 2020. "The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work." Available online at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf (accessed 14 September 2020).

OHCHR. 2020. "Women's human rights in the changing world of work." Working Group on discrimination against women and girls, A/HRC/44/51. Available online at: https://undocs.org/A/HRC/44/51 (accessed 14 September 2020).

UN Women. 2010. Unleashing the Potential of Women Informal Cross Border Traders to Transform Intra-African Trade. New York: UN Women. Available online at: http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/3/ unleashing-the-potential-of-women-informal-cross-border-traders-to-transform-intra-african-trade (accessed 11 April 2018).

UN Women. 2020. COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls. New York: UN Women. Available online at: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls (accessed 10 September 2020).

WIEGO. 2014. IEMS Publication Series. Manchester: WIEGO. Available online at: http://www.wiego.org/wiego/ informal-economy-monitoring-study-iems (accessed 12 March 2018).

WIEGO. 2015. Durban Legal Victory. Available online at: https://www.wiego.org/blog/durban-street-vendor-wins-precedent-setting-victory-court (accessed 10 April 2018).

WIEGO. 2020. "Informal Workers in the COVID-19 Crisis: A global picture of sudden impact and long-term risk." Available online at: https://www.wiego.org/resources/informal-workers-covid-19-crisis-global-picture-sudden-impact-and-long-term-risk (accessed 14 September 2020).

WHO. 2019. "Respect Women: Preventing Violence Against Women." Available at: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/05/respect-women-preventing-violence-against-women (accessed on 14 September 2020).

Yusuff, S.O. 2014. "Gender Dimension of Informal Cross Border Trade in West-African Sub-Region (ECOWAS) Borders," International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 29: 19-33.

WIEGO
Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

О WIEGO:

Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт: www.wiego.org.

wiegoglobal wiegoglobal