

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО ЗАЩИТЫ И ПООЩРЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин

*Бекашев Д.К.**

*Микрина В.Г.***

Проблема реализации трудовых прав женщин как уязвимой группы населения стала общей для всего мирового сообщества. Признание женщины как равноправной трудовой единицы в силу ее социально-трудовой незащищенности должно быть установлено и гарантировано международными трудовыми стандартами и трудовым законодательством каждого государства, вне зависимости является ли оно участником конвенций и рекомендаций МОТ. Охрана труда женщин должна быть приоритетным направлением политики государств, а ограничения по труду должны быть заменены справедливыми и безопасными условиями труда. В статье рассматриваются механизмы международно-правового регулирования защиты и поощрения трудовых прав женщин, касающиеся охраны материнства, ночного труда женщин, применения труда женщин на подземных работах в соответствии с положениями конвенций и рекомендаций МОТ, а также эффективность применения международных контрольных механизмов Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

Ключевые слова: международное право; трудовые права женщин; МОТ; конвенции и рекомендации МОТ; законодательство Российской Федерации; Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

На ранних этапах промышленной революции в странах Европы по-
является необходимость установления международно-правовых ме-

* Бекашев Дамир Камильевич – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры международного права МГИМО МИД России. dambek@yandex.ru.

** Микрина Валентина Геннадьевна – аспирант кафедры международного права МГИМО МИД России, valentina.mikrina@gmail.com.

ханизмов защиты трудовых прав женщин. Первостепенную роль для развития регулирования трудовой деятельности женщин сыграла нарастающая дискриминация по половому признаку, что негативно повлияло на признание женщины как трудовой единицы различных предприятий. Именно на данном историческом этапе появляется общемировая тенденция к уменьшению заработной платы женщин по сравнению с мужчинами ввиду физиологических особенностей женского организма, которые отражаются на продуктивности и эффективности труда.

В 1889 году в Париже открылся международный рабочий конгресс, в котором участвовали около 390 делегатов из стран Европы, США и Аргентины. На повестке дня были рассмотрены вопросы установления равных трудовых условий как денежного, так и социального характера. К концу XIX столетия необходимость в разработке международных трудовых стандартов вышла из внутрисударственного ведения каждой отдельной страны. Вопросы реализации трудовых прав женщин стали общими для мирового сообщества.

Версальский договор 1919 года учреждает создание Международной организации труда (МОТ), которая и на современном этапе целями и направлениями своей деятельности определяет развитие международных трудовых стандартов как в отношении всех трудящихся, так и определенных категорий работников, которые в силу каких-либо обстоятельств, связанных с возрастом, родом деятельности, режимом работы или условиями труда, нуждаются в международно-правовой защите своих трудовых прав и свобод.

На 91-й сессии МОТ, которая прошла в июне 2003 года, Генеральный директор в своем четвертом докладе «Равенство в сфере труда – веление времени» осветил вопросы дискриминации на производстве, в особенности относящиеся к таким категориям работников, как женщины. В докладе подчеркивается, что ликвидация дискриминации в сфере труда является необходимым элементом любой стратегии снижения масштабов нищеты и обеспечения устойчивого развития, практического претворения в жизнь концепции достойного труда¹.

Деятельность МОТ, направленная на выработку механизмов защиты трудовых прав женщин, отражена в конвенциях и рекомендациях данной организации.

В литературе распространено мнение о том, что акты МОТ следует считать приоритетными исходя из «принципа специализированности»². В ряде международных актов, а точнее в названиях и содержаниях этих конвенций, этот принцип прослеживается. Он заключается в том, что документы регулируют не только специализированные общественные отношения, но и труд определенных категорий работников. Некоторые конвенции регулируют трудовые права только женщин, например Конвенция № 45 о применении труда женщин на подземных работах 1935 года. Существуют также конвенции со смешанным субъектным составом, которые устанавливают международные трудовые стандарты как для женщин, так и для мужчин. Такой, например, является Конвенция

№ 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями 1981 года.

Д.К. Бекашев предлагает следующую классификацию международных-правовых актов в отношении труда женщин, которые можно разделить на три группы: касающиеся охраны материнства, ночного труда женщин и применения труда женщин на подземных работах³.

Конвенция № 183 об охране материнства 2000 года является пересмотренным документом в соответствии с устаревшей Конвенцией № 103, принятой в 1952 году. Положения Конвенции № 183 более детально раскрываются в Рекомендации № 191, принятой в 2000 году.

В соответствии с данной Конвенцией обеспечение защиты беременности женщин, работающих по найму, ложится не только на работодателей и предпринимателей, но и на государства-члены. В соответствии со ст.3 каждое государство-член принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая, по определению компетентных властей, является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери или ее ребенка. Пункт 6 Рекомендации № 191, предусматривающий охрану здоровья, устанавливает оценку любых производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной или кормящей женщины, о результатах которой должно быть известно женщине. Беременная или кормящая женщина также не обязана работать в ночное время.

При приеме на работу беременных женщин в Конвенции № 183 устанавливается запрет на проведение анализа на беременность. Это норма не применяется, если беременная устраивается на работу, запрещенную беременным женщинам законодательством или представляет для женщины и ребенка «существенный признанный риск»⁴.

Ранее, в соответствии с положениями Конвенции № 103, отпуск по беременности и родам предусматривал период не менее 12 недель. Пересмотренная же Конвенция № 183 незначительно увеличивает продолжительность, устанавливая период нахождения в отпуске на две недели больше (14 недель) по представлении медицинского свидетельства. Однако положения Рекомендации устанавливают возможность по усмотрению государств увеличить срок отпуска до 18 недель, а в случае многоплодных родов расширить продолжительность нахождения женщины в нерабочих условиях.

Рекомендации предусматривают дополнительные виды отпусков, связанные со смертью матери уже новорожденного до истечения ее послеродового отпуска. В таком случае отец ребенка, работающий по найму, имеет право на отпуск эквивалентный по срокам с отпуском матери. В то же время и отец и мать имеют право на родительский отпуск после истечения отпуска по беременности, использование и распределение которого между родителями положениями Конвенции предоставляет-

ся национальному законодательству, соответствующему национальной практике государства.

В целях недопущения увольнения работодателем беременной женщины или женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, и которое будет являться незаконным, устанавливаются определенные критерии эквивалентности занимаемой до беременности должности. Помимо сохранения ставки, женщина возвращается на прежнюю позицию или альтернативную, но эквивалентную прежней должности. Существенным условием здесь является то, что отсутствие женщины на рабочем месте в период отпуска по беременности будет засчитано в трудовой стаж.

Женщины, прошедшие процедуру возвращения на работу после отпуска по беременности и родам, могут пользоваться своими трудовыми правами и в период кормления в статусе кормящих матерей. Здесь международно-правовые механизмы обеспечивают несколько возможностей для регулярного кормления и ухода за новорожденным ребенком. В соответствии со ст. 10 настоящей Конвенции, женщине предоставляется право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для кормления своего ребенка грудью⁵.

Национальное законодательство каждого государства также может установить режим повседневного сокращенного рабочего дня, что позволит женщине для ухода за ребенком оставить свои трудовые обязанности. Альтернативным подходом к укороченному рабочему дню могут служить перерывы в работе. Два вышеизложенных подхода будут рассматриваться работодателем как оплачиваемые и засчитываться как рабочее время.

Статья 6 Конвенции № 183 об охране материнства 2000 года предусматривает два вида пособий, выраженных в разных методах обеспечения благоприятных условий для прохождения беременности.

Первым видом, поддерживающим женщину со стороны работодателя государства-участника Конвенции, являются денежные пособия, которые при этом устанавливаются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни.

Вторым видом пособия является предоставление медицинской помощи для трудящихся беременных женщин. Медицинские услуги, включая при необходимости госпитализацию, должны быть оказаны, в соответствии с положениями данных Рекомендаций № 191, в период до, во время и после родов.

В 1919 году Генеральная конференция МОТ, созванная в Вашингтоне, определила в своей повестке вопросы, касающиеся охраны труда женщин в ночное время. Женщины в то время были вынуждены работать на местах ушедших на фронт 1-й Мировой войны мужчин. Поскольку росла занятость женщин на предприятиях вследствие военных действий, то необходим был международно-правовой акт, регулирую-

щий трудовые права женщин, которые позволили бы достичь повышенных производственных результатов. Так, в России их число в составе промышленных рабочих поднялось с 39% в 1913 году до 44% в 1916 году, при этом работницы получали лишь проценты заработной платы мужчин. Первым этапом для правового регулирования труда женщин в ночное время стало принятие Конвенции № 4 о труде женщин в ночное время 1919 года. Однако в 1948 году эта Конвенция и Конвенция (пересмотренная) 1934 года о ночном труде женщин были частично пересмотрены. Им на смену пришла Конвенция № 89 (пересмотренная) о ночном труде женщин в промышленности 1948 года.

В общих положениях данного международно-правового акта дается пояснение, какие предприятия считаются промышленными, и может ли данная Конвенция регулировать труд в ночное время. Статья 1 достаточно четко устанавливает, что включает в себя термин «промышленное предприятие»:

а) шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых из земли;

б) предприятия, на которых предметы производятся, изменяются, очищаются, ремонтируются, украшаются, отделываются, подготавливаются к продаже, разрушаются или уничтожаются или на которых материалы трансформируются, включая судостроительные предприятия и предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии или двигательной силы любого вида;

с) предприятия, занятые строительством и гражданскими инженерными работами, включая работу по строительству, ремонту, содержанию, перестройке и демонтажу.

По предмету регулирования становится очевидным, что компетентные органы власти обязаны формально установить промежуток времени, в течение которого женщина будет находиться в нестандартных трудовых условиях. Поэтому в статье 2 устанавливается термин «ночь», под которым понимается период продолжительностью, по крайней мере, в одиннадцать последовательных часов, охватывающий промежуток времени, установленный компетентным органом власти.

Если же какое-либо государство, где еще не подготовлены правительственные постановления для регулирования трудовых отношений с женщинами в ночное время суток, термин «ночь» может временно, но не более чем в течение трех лет, означать период продолжительностью лишь в десять часов, включая промежуток времени, установленный компетентными властями, продолжительностью, по крайней мере, в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра. Так как данный раздел регулирует положения, относящиеся к отдельным государствам, то статьи 10 и 11 Конвенции № 89 посвящены некоторым уточняющим вопросам, характерным для таких стран, как Индия и Пакистан.

В соответствии с данной Конвенцией, как правило, женщины не могут привлекаться к труду в ночное время. Но, конечно, существуют

исключения для случаев непреодолимой силы, для женщин, занятых на семейных предприятиях и занимающих серьезные административные должности, а также на работниц социального сектора и здравоохранения, то есть на лиц женского пола, не занятых тяжелым физическим трудом.

Ни СССР, ни Российская Федерация так и не ратифицировали данную Конвенцию по причинам, в первую очередь, экономического порядка, поскольку женщины составляли и составляют ныне основную массу работников во многих отраслях народного хозяйства, работающих по трехсменному графику (легкой, пищевой, текстильной и т.д.)⁶. Что касается Европы, то многие страны денонсировали данную Конвенцию, ссылаясь на то, что она уже устарела и противоречит принципу равенства мужчин и женщин и служит препятствием к расширению занятости женщин⁷.

В соответствии с Конвенцией № 45 о применении труда женщин на подземных работах 1935 года женщины вне зависимости от возраста не могут быть привлечены для работы в шахтах для добычи полезных ископаемых, как на государственных, так и на частных предприятиях.

Что касается категорий женщин, подпадающих под действие статьи 3, то перечень, ограничивающий деятельность на подземных работах, определен весьма широко: женщины, занимающие руководящие посты и не выполняющие физической работы; женщины, занятые в санитарных и социальных службах; женщины, проходящие курс обучения и допущенные к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; другие женщины, которые могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера, - все могут быть изъяты из запрещения национальным законодательством.

Общезвестная роль женщин как социальной категории заключается в продолжении рода и сохранении материнства, поэтому важными механизмами регулирования трудовых прав являются дополнительные положения в области трудовых отношений. Поэтому и российское законодательство устанавливает нормы, защищающие права женщин во время материнства (охрана материнства) и при применении труда на подземных и ночных работах. Охрана труда женщин в связи с материнством направлена на установление облегченных условий труда.

В соответствии со ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации облегченные условия труда выражаются в запрещении привлекать беременных женщин к работе в ночное время, к сверхурочным работам, запрещается направление беременных в командировки. Также защищаются права женщин в период отпуска по беременности и родам и перерывов для кормления.

Что касается защиты прав женщин на нестандартных видах работ при неблагоприятных для физиологии женщин условиях, то устанавливается перечень работ, на которых труд женщин ограничивается и где труд женщин запрещен. Перечень таких работ устанавливается

Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время такой порядок не установлен. Поэтому следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применения труда женщин»⁸.

Для всех занятых женщин установлены ограничения на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. В отличие от международных механизмов, российское законодательство использует особое запрещающее регулирование труда женщин, связанное с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. В отношении условий труда женщин на других работах применяются особые санитарные требования, утверждаемые специализированным государственным органом (Государственный комитет санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации) и распространяются на организации всех форм собственности, в которых используется женская трудовая сила.

При всей своей прогрессивности и оправданности, данные ограничения использования труда женщин, закрепленные в российском законодательстве, в 2016 г. были предметом рассмотрения в Комитете ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Основанием для этого послужило обращение гражданки Российской Федерации Светланы Медведевой, которая утверждала о нарушении ее прав как женщины, что является недопустимым на основании Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.

В частности, в 2005 году С. Медведева завершила обучение по специальности судоводителя, а в 2012 году была выбрана частной компанией в Самарской области для работы мотористом-рулевым за штурвалом речного судна. Впоследствии ей было отказано в трудоустройстве с объяснением, что ее наем будет противоречить статье 253 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлению Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применения труда женщин», в котором перечислены профессии, запрещенные для женщин или требующие для них определенных ограничений.

Светлана Медведева подала в суд иск о несправедливом отказе при приеме на работу, однако суд отклонил ее иск, заявив, что запрет нацелен на защиту репродуктивного здоровья женщин. После этого она обратилась в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин с целью защитить свои нарушенные трудовые права.

Комитет установил, что эта женщина стала жертвой гендерной дискриминации. Члены Комитета напомнили России о своем призыве из-

менить законодательство, которое содержит список из 456 профессий и 38 промышленных отраслей, которые власти считают слишком трудными, опасными или вредными для здоровья женщины и, прежде всего, для ее репродуктивного здоровья. По мнению членов Комитета, «данное законодательство отражает устойчивые стереотипы касательно ролей и обязанностей женщин и мужчин в семье и в обществе, которые способствуют сохранению традиционных ролей женщины как матери и жены и подрывают социальный статус женщин и их образовательные и профессиональные перспективы»⁹.

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин высказал мнение, что России как стране-участнице Конвенции о ликвидации дискриминации в отношении женщин 1979 г. необходимо создать безопасные условия труда во всех отраслях промышленности вместо того, чтобы препятствовать трудоустройству женщин в определенных сферах и оставлять создание безопасных условий труда на усмотрение работодателя. Кроме того, Россия также обязана обеспечивать защиту репродуктивного здоровья в равной мере для женщин и мужчин.

В своих выводах члены Комитета заявили, что всеобъемлющий запрет, который применим ко всем женщинам, независимо от их возраста, семейного положения, способности или желания иметь детей, представляет собой нарушение прав С. Медведевой на равные с мужчинами возможности трудоустройства и свободу выбора профессии и места работы.

В частности, по мнению членов этого контрольного органа, им не было представлено никаких данных о том, что включение должности моториста-рулевого в список запрещенных профессий основывается на каких-либо научных доказательствах, подтверждающих, что эта профессия может быть вредна для репродуктивного здоровья женщин. Из-за отказа в трудоустройстве С. Медведева оказывается в положении, когда не может зарабатывать на жизнь с помощью профессии, которой она обучалась.

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин призвал предоставить С. Медведевой надлежащее возмещение ущерба и компенсацию, а также призвал власти облегчить ее доступ к работе, для которой она имеет необходимую квалификацию. Кроме того, Комитет призвал Россию: пересмотреть и изменить статью 253 Трудового кодекса Российской Федерации; периодически пересматривать, изменять и сокращать список запрещенных профессий и отраслей, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162, таким образом, чтобы они применялись строго для охраны материнства и обеспечения специальных условий для беременных женщин и кормящих матерей; поощрять и облегчать доступ женщин к этим профессиям, улучшая рабочие условия и принимая специальные временные меры для поощрения найма женщин в этих отраслях.

На наш взгляд, интересно мнение на этот счет члена Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, профессора Виль-

нюсского университета Д. Лейнарте (Литва). Она полагает, «такого обширного списка запрещенных профессий, как у России, нет ни в одном государстве мира». По словам данного эксперта, «Комитет придерживается мнения, что 456 профессий не имеют никакой специфики по поводу возраста женщины, здоровья и их желаний... Этот список чересчур обобщенный, и поэтому он считается в нашем Комитете дискриминационным». Кроме того, Комитет полагает, «что такие листы (списки) становятся как бы скрытой дискриминацией женщины, потому что все принадлежит субъективному решению индивидуума»¹⁰.

Как известно, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин является одним из существующих контрольных механизмов защиты и поощрения прав человека. Однако он не может принудительно обязать государство изменить свое национальное законодательство, с тем, чтобы оно не противоречило ратифицированной конвенции. Ответственность государств, не исполняющих своих обязательств, носит исключительно моральный характер.

Рассматривая эффективность применения международных контрольных механизмов, многие авторы полагают, что цели института контроля за соблюдением норм международного права не аналогичны целям института международно-правовой ответственности. В частности, Р.М. Валеев полагает, что применение против нарушителя международных обязательств мер принуждения не является целью международно-правового контроля, а его правовым последствием, понуждающим нарушителя и других субъектов международного права в своем будущем поведении добросовестно выполнять принятые обязательства».¹¹ В свою очередь В.А. Карташкин отмечает, что «цель контрольного механизма, создание которого предусмотрено рядом международных соглашений, состоит не в принуждении или применении санкции к государствам за невыполнение взятых на себя обязательств, а лишь в контроле за претворением в жизнь положений конвенции»¹².

По нашему мнению, в силу того, что женщины, как уязвимая группа населения, нуждаются в гарантированной, стабильной и сбалансированной социально-трудовой защите, ограничения по труду, которые устанавливаются, например, в конвенциях МОТ, не могут носить дискриминационный характер. Нормы российского трудового права, санкционируемые государством, также призваны предоставить охрану здоровья и труда женщин. Данный подход является особой заботой государства, необходимой для развития законодательной основы защиты трудовых прав и свобод, представляющие высшую ценность для всего мирового сообщества.

Таким образом, можно сделать следующие выводы по теме.

1. Вопросы правового регулирования защиты трудовых прав женщин приобрели интернациональный характер, вследствие чего международное сообщество формирует особый правовой подход к решению дискриминационных вопросов в этой сфере. Борьба за установление равноправия на рабочих местах является приоритетным направлением

в политике каждого государства, взявшее на себя обязательство по усовершенствованию национального законодательства путем внедрения международных трудовых стандартов и их соответствия общим тенденциям развития международного трудового права.

2. Необходимо отметить, что вопрос права женщин на справедливый и безопасный труд должен найти отражение не в ограничении трудовых прав и доступа к профессии, а в расширении возможностей пользования улучшенными условиями труда и получением различных поощрений, которые должны гарантироваться нормами трудового законодательства. Такая гармонизация норм может быть достигнута в результате сотрудничества государств в рамках ООН, МОТ и других международных организаций по вопросам разработки международно-правовых актов, регулирующих трудовые права уязвимых групп населения. Из этого следует, что положение трудящихся женщин будет радикальным образом изменено, а их нарушенные права будут восстановлены в соответствии с действующим законодательством каждого государства.

Some Features of International Legal Framework for the Protection of Women's Labour Rights (Summary)

*Damir K. Bekyashev**
*Valentina G. Mikrina***

Issues of labour rights enjoyment concerning women, as a vulnerable group, becomes common for the world community. Recognition of women as equitable labour unit due to social and labour vulnerability should be set forth and assured by the international labour standards and also by the labour legislation of each state regardless of its participation in conventions and recommendations of International Labour Organisation. Women's labour protection should be a priority of state policies. In terms of labour limitations, just and safe working conditions should prevail. This article is devoted to the mechanisms of international framework for the protection of women's labour rights relating to maternity protection, night work of women, un-

* Damir K. Bekyashev – PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Chair of International Law, MGIMO-University of MFA Russia. dambek@yandex.ru.

** Valentina G. Mikrina – post-graduate student of the Chair of International law, MGIMO-University MFA Russia. valentina.mikrina@gmail.com.

derground work in accordance with the provisions of conventions and recommendations of ILO and effective application of international monitoring mechanisms of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

Keywords: international law; women's labour rights; International Labour Organisation; conventions and recommendations of ILO; Russian legislation; the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

¹ Равенство в сфере труда – веление времени. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 91 – я сессия 2003 г. Доклад I (B). МБТ. – Женева. 2000. – С. 151.

² Novitz T. International and European Protection of the Right to Strike, Oxford University Press. Oxford, 2003. – P. 1.

³ Бекашев Д.К. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2015. - С. 96.

⁴ Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2015. – С. 543.

⁵ Богатыренко З.С. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. – М.: Дело и Сервис, 2011. – С. 262.

⁶ Корбут Л.В., Поленина С.В. Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей / VIII. Комментарии к ратифицированным и нератифицированным РФ конвенциям и рекомендациям МОТ. М.: 1998. – С. 234.

⁷ Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Исаева Е.А. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М.: Проспект, 2014. - С. 137 – 138.

⁸ Куренной А.М., Маврин С.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Проспект, 2015. – С. 536.

⁹ Список запрещенных для женщин профессий в России нарушает их права и подлежит изменению, - считают эксперты ООН [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.unrussia.ru/ru/un-in-russia/news/2016-03-15-0> - Дата обращения 17.11.2016.

¹⁰ Как Светлана Медведева дошла до ООН [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.unmultimedia.org/radio/russian/archives/213461/#.WC2UAvSnGBM> - Дата обращения 17.11.2016.

¹¹ Валеев Р.М. Контроль в современном международном праве. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. Казань, 1999. С. 53.

¹² Карташкин В.А. Международная защита прав человека. М.: Международные отношения, 1976. С. 129.