



ГІДНА ПРАЦЯ

Кращий світ починається тут.



Міжнародна
Організація
Праці

Теть перешкоди! На вірному шляху до рівності

П'ятдесят років тому Міжнародна організація праці прийняла міжнародний інструмент про недискримінацію і рівність у світі праці, який все ще залишається найбільш комплексним. Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.), яка була далекоглядною у свій час, і сьогодні залишається настільки релевантною, наскільки вона була такою у кінці 1950-х років. Вже час відсвяткувати п'ятдесят річницю прийняття цієї головної Конвенції про рівність та відмітити набуті досягнення у цій сфері. Але настав також час і для загального обговорення існуючих проблем, тому що ця ціль, яка буда визначена цією Конвенцією, а саме викоринити будь-яку дискримінацію у сфері праці та занять, все ще залишається недосягненням. Щоб стати на правильний шлях до рівності, необхідно вже зараз визначити та усунути будь-які перешкоди, що залишилися, а також сприяти гендерній рівності.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП І ПРАВО

Починаючи з 1919 р., МОП прагне забезпечувати трудові права та покращувати умови праці для жінок і чоловіків. Рівність гарантована Статутом МОП. Цей принцип був вперше застосований у 1951 році, коли МОП прийняла Конвенцію № 100 про рівну винагороду. Усвідомлюючи, що не можна ефективно боротися з дискримінацією в оплаті праці без забезпечення більш загального захисту проти дискримінації у сфері праці та занять, у 1958 році МОП прийняла Конвенцію № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять. Зобов'язання МОП щодо подолання дискримінації були знову підтверджені у Декларації МОП 1998 року основних принципів та прав у світі праці. Декларація МОП 2008 року про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації знову підтверджує, що гендерна рівність і недискримінація є комплексним наскрізним питанням, інтегрованим у всі напрямки діяльності МОП.

Конвенція № 111 широко визнана у всьому світі.¹ Досягнуто значного успіху у застосуванні принципів рівності можливостей та ставлення для чоловіків і жінок, і необхідно оголосити про провідну роль, яку відіграла дана Конвенція протягом цих останніх п'ятдесяти років. Ці досягнення повинні стати стимулом для подальших зусиль, спрямованих на ратифікацію у всьому світі даної основної Конвенції з питань рівності, а також на її краще застосування.

Сьогодні, як ніколи раніше, все більше жінок зайняті у формальній економіці.² Спостерігається більше співвідношення жінок у сфері громадських послуг, а також у всьому світі зростає кількість країн, що впроваджують політику сприяння рівним можливостям. Але, в той час, коли участь жінок у формальному ринку праці зростає у більшості частин світу, жінки все ще зазнають різноманітних форм дискримінації на ринку праці.³ Незважаючи на зменшення гендерних відмінностей у рівні освіти та досвіду роботи, жінки продовжують заробляти у середньому менше ніж чоловіки, більше представлені у сфері неформальної та нетипової зайнятості, частіше ніж чоловіки наражаються на перепони, намагаючись отримати престижну роботу, або працюючи на престижних робочих місцях, а також несуть



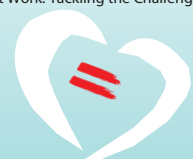
© ILO, Cassidy K.

¹ Станом на 31 липня 2008 р., Конвенція № 111 була ратифікована 168 з 182 Країн-членів МОП. Конвенція № 100 була ратифікована 166 Країнами-членами МОП.

² У 2007 році у всьому світі працювало 1,2 мільярдів жінок, що практично на 200 мільйонів або 18,4 відсотка більше, ніж у 1997 році. МБП, 2008 рік. Глобальні тенденції щодо зайнятості жінок (Женева) (ILO, 2008. Global Employment Trends for Women (Geneva))

³ МБП, 2007 рік. Рівність у сфері праці: Подолання викликів, Звіт Міжнародної конференції праці I (B), 96-та сесія (Женева) (ILO, 2007. Equality at Work: Tackling the Challenges, ILC Report I(B), 96th Session (Geneva))

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ



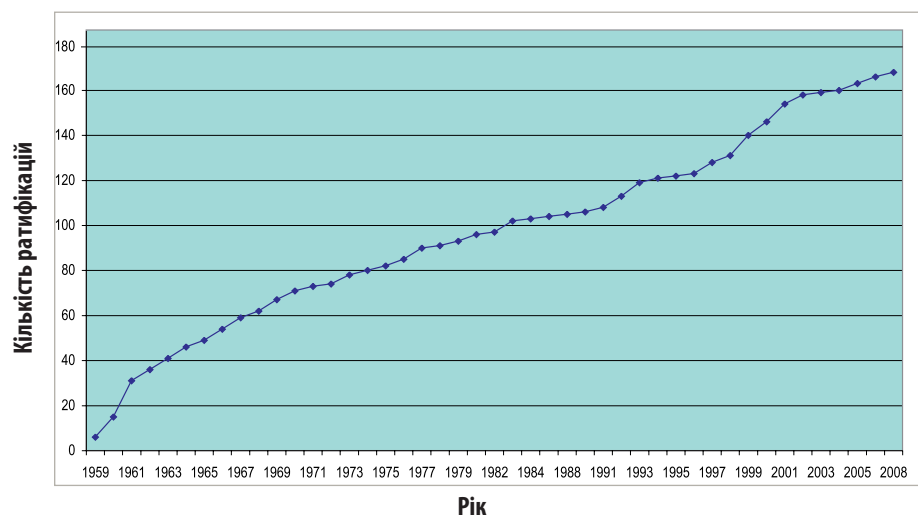
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

нерівний тягар сімейних обов'язків. Продовжують існувати і дискримінаційні практики щодо визначення, які роботи «прийнятні» для жінок⁵, або їхньої репродуктивної ролі.⁶ Крім того, жінки, більше ніж чоловіки, зазнають сексуальних домагань на роботі.

Питання щодо рівної оплати, поєднання роботи та сімейних обов'язків, а також захисту материнства повинні бути складовою політики сприяння гендерної рівності. Нерівність в оплаті праці за статтю є як причиною, так і наслідком гендерної нерівності між жінками та чоловіками, і тому необхідно направляти зусилля на її подолання. Для того щоб досягти рівності, необхідно також впроваджувати політику, націлену на сприяння можливостям чоловіків і жінок з сімейними обов'язками підготуватися до роботи, розпочати працювати та мати кар'єрне зростання на роботі. Захист материнства є найважливішим для забезпечення того, щоб репродуктивна роль жінки не наражала на ризик їхню економічну безпеку, їхнє здоров'я, або здоров'я їхніх дітей. Разом з Конвенціями №№ 100 та 111, дві інші Конвенції МОП – Конвенція № 156 (1981 р.) про працівників з сімейними обов'язками та Конвенція № 183 (2000 р.) про захист материнства – були визнані основними інструментами для досягнення гендерної рівності у сфері праці. Щоб бути ефективною, політика щодо гендерної рівності повинна бути направлена на вирішення питань, які охоплюються всіма цими Конвенціями.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок була прийнята у 1979 році для підсилення вже існуючих міжнародних інструментів.⁶ Ця Конвенція закріплює право жінок на роботу та захист материнства. Вона також визнає важливість розподілу сімейних обов'язків, право на рівні можливості у сфері праці та занять, рівні виплати та соціальне забезпечення, а також рівної оплати за працю рівної цінності.⁷

Кількість ратифікацій Конвенції МОП № 111



Що таке дискримінація?

Дискримінація відбувається тоді, коли будь-яке розрізнення, недопущення або перевага робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять.⁸

Конвенція № 111 охоплює всі форми прямої та непрямої дискримінації у сфері праці, яка спостерігається як у законодавстві, так і на практиці. Прикладом прямої дискримінації за статтю може стати законодавство, яке чітко виключає жінок і позбавляє їх права виконувати конкретні роботи, а також законодавство, яке не дозволяє жінкам підписувати контракти, або дискримінаційні практики наймання на роботу, включаючи оголошення, які зазначають, що посада призначена тільки для жінки чи для чоловіка. Хоча рівень прямої дискримінації за статтю за останні роки зменшився, але непряма дискримінація все ще зберігається у багатьох своїх формах. Непряма дискримінація більш витончена, підступна і часто прихована. Вона відбувається тоді, коли очевидно нейтральні заходи мають диспропорційно несприятливий і шкідливий вплив та наслідок для однієї конкретної групи. Навіть заходи з добрими намірами можуть бути дискримінаційними. Наприклад, організація професійного навчання в неробочий час може привести до низької участі жінок, і як результат, це зменшує їхні можливості щодо доступу до зайнятості або перспектив кар'єрного зростання.

⁴ Прикладом гендерних стереотипів у сфері зайнятості є переконання у тому, що жінки-керівники та чоловіки-керівники мають різні цінності та цілі у роботі, що обумовлено їхньою статтю. Останнє дослідження організації «Каталізатор» (Catalyst) показало, що чоловіки та жінки керівники основних світових компаній насправді мають однакові пріоритети у своїй роботі та кар'єрному розвитку. «Каталізатор», 3 червня 2008 р. «Нове дослідження показало гендерні, посадові та регіональні відмінності при відборі кандидатів на посади вищого керівництва компанії» (Catalyst, «New Study Shows Gender, Rank and Regional Differences in Finding the Right Fit for Top Corporate Talent»), <http://www.catalyst.org/press-release/129/new-study-shows-gender-rank-and-regional-differences-in-finding-the-right-fit-for-top-corporate-talent>.

⁵ Дослідження у Великобританії показали, що 52 відсотка керівників розглядають вагітність кандидата на вакансію, як таку, що є можливою, тільки враховуючи вік та сімейний статус кандидата. 76 відсотків керівників не візьмуть на роботу нового співробітника, якщо вони знають, що вона може завагітніти протягом перших чести місяців з початку роботи. БіБіСі, 21 квітня 2008 р. «Боси розглядають ризики щодо вагітності працівників» (BBC, «Bosses weigh up pregnancy risk»), <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

⁶ Конвенція ООН про дискримінацію проти жінок (CEDAW) була ратифікована 185 країнами.

⁷ Див. Статті 6, 10 та 11 Конвенції ООН про дискримінацію жінок (CEDAW).

⁸ Конвенція № 111, Стаття 1(1) (а).



Можуть бути прийнятними тільки деякі приклади винятків та виключення за статтю. Ці розрізнення можуть відбуватися на підставі обов'язкових вимог щодо специфічних видів робіт. Наприклад, можуть бути потрібними працівники конкретно жіночої або чоловічої статі для виконання ролі у театрі чи кіно, або виконання робіт, які вимагають близького фізичного контакту, таких як медичний персонал або працівники служби безпеки аеропорту.

СПРИЯННЯ РІВНОСТІ: ПРАВИЛЬНИЙ ШЛЯХ – РОЗУМНИЙ ШЛЯХ

Дискримінація на робочому місці – це не тільки марнування і нераціональне використання людських здібностей, але й порушення прав людини. Все більше й більше краї усвідомлюють, що вільні від дискримінації робочі місця відповідають інтересам окремих людей, громад та держав. Це також в комерційних інтересах підприємств та організацій.

Активний пошук шляхів подолання дискримінації на роботі та сприяння рівності може бути вигідним для організацій і підприємств, тому що створює розширений «банк» здібностей персоналу і збільшує можливості при відборі працівників. Робочі місця без дискримінаційних практик є більш привабливими, і кращі кандидати вірогідніше звернуть на них увагу, а процес відбору кандидатів буде надійнішим, якщо він прозорий та оснований на критеріях достоїнств кандидатів⁹. Також добре відомо, що якщо робоча сила представлена різноманітними верствами суспільства, вона буде краще розуміти та ефективніше реагувати на потреби суспільства¹⁰. Крім того, робоча сила, представлена різноманітними верствами населення, може допомогти розвіяти упередження і стереотипи взагалі та показати, що суспільство, вільне від дискримінації, є життєздатним, ефективним та гідним.

Згідно з результатами дослідження серед 500 найбільших компаній США (US Fortune 500) було встановлено чітке співвідношення, яке полягає у тому, що якщо у керівництві компаній більше жінок, то компанії мають надприбуткові обороти капіталу, продажі тощо¹¹. Сприяння гендерній рівності не тільки в інтересах бізнесу, але також приносить користь економічному розвитку виробництву¹².

Дослідження Світового банку виявило, що у країнах, що розвиваються, наявність кращого доступу жінок до освіти, професійного навчання, землі та кредитів призводить до покращення ситуації на ринку праці та підвищення зростання продуктивності¹³. Якщо націлені на подолання бідності стратегії інтегрують у собі принципи гендерної рівності, вони є більш ефективними¹⁴.

Подолання дискримінації у законодавстві та на практиці

Вирішальним кроком для забезпечення рівності у сфері праці є прийняття анти-дискримінаційного законодавства про рівність. У цьому напрямку досягнуто значного успіху. Прикладом останніх позитивних досягнень може стати прийняття комплексного законодавства про гендерну рівність (наприклад, Азербайджан, Україна та В'єтнам) та законодавства про сексуальні домагання (наприклад, Чилі). Але не зважаючи на це, проблеми все ще існують. Наприклад, деякі категорії працівників, такі як хатні робітники, часто не є включеними до національного законодавства. Деякі країни не забороняють дискримінацію за статтю у всіх сферах зайнятості (наприклад, наймання на роботу, доступ до професійного навчання, умови праці та зайнятості, звільнення та вихід на пенсію). Деякі країни можуть застосовувати положення про рівну оплату праці тільки стосовно основного окладу (або стосовно конкретних виплат), або можуть використовувати принцип різниці у розмірі додаткових виплат (у тому числі сімейних виплат) у залежності від статі працівника. Закони про сексуальні домагання часто не мають чіткого визначення та належного вирішення проблем. В той час, коли вже було досягнуто значного успіху у відміні дискримінаційних законодавчих положень, такі положення все ще не відійшли повністю у минуле. Деякі країни все ще застосовують обмеження щодо видів робіт, які можуть виконувати жінки, а заходи для захисту жінок часто забороняють жінкам працювати у деяких професіях¹⁵. Дуже часто таке виключення основане на гендерних упередженнях про розуміння ролі та здібності жінок. Можна передбачати заходи для захисту вагітних жінок, а також до певної міри для захисту репродуктивного здоров'я жінок. Але якщо робота ставить репродуктивне здоров'я жінки під загрозу, вона також може бути однаковою мірою загрозливою і небезпечною для репродуктивного здоров'я чоловіка, тому і жінка, і чоловік повинні бути захищені.



© ILO, Crozet M.

⁹ МБП, 2005 р. «Організація роботодавців взяла ініціативу у справі сприяння гендерній рівності: дослідження досвіду 10 країн», Женева, Бюро з питань діяльності роботодавців, с. 9 (ILO. Employers' Organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries).

¹⁰ Р.М. Венлінг, Н. Пальма-Ривас, 1997 р. «Сучасний стан та майбутні тенденції щодо ініціатив сприяння недискримінації на робочому місці: перспективи щодо різноманітності експертів», Берклі, Національний центр дослідження професійного навчання, Каліфорнійський університет (Wentling, R. M., Palma-Rivas, N. Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: Diversity experts' perspective), <http://vocserve.berkeley.edu/abstracts/MDS-1082/MDS-1082-RESULTS.html>.

¹¹ Якщо жінки не були представлені у керівництві найбільших 500 компаній США (US the Fortune 500), то це призвело до отримання низьких доходів. «Катализатор», жовтень 2007 р. «Пріоритетне питання: корпоративна продуктивність та представництво жінок у керівництві компанії» (Catalyst. «The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards»), <http://www.catalyst.org/publication/200/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards>.

¹² Див. В. Зенгенбергер, 2005 р. «Глобалізація та соціальний прогрес: роль та вплив міжнародних трудових стандартів», Бонн, Фонд Фрідріха Еберта, с. 76-78 (Sengenberger, W. Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards).

¹³ А.Д. Мейсон, Е.М. Кінг, 2001 р. «Сприяння розвитку шляхом підтримки гендерної рівності прав, можливостей та голосу», Вашингтон, Світовий банк (Mason, A.D., King, E.M. Engendering development through gender equality in rights, resources, and voices).

¹⁴ Див. МБП, 2000 р. «Гендер, бідність та зайнятість», Женева, та МБП, 2003 р. «Час для рівності на робочому місці», I (B), 91 сесія Міжнародної конференції праці, Женева. С. 27 та 90-92. (ILO. Gender, Poverty and Employment: Readers Kit, ILO. Time for Equality at Work).

¹⁵ Див. МБП, 2008 р. «Звіт Комітету експертів з питань нагляду за застосуванням конвенції і рекомендацій МОП. Спостереження у Російській Федерації», с. 408. (ILO. Report of the ILO Committee, of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (RCE), Observation on the Russian Federation). Див. також МБП, 2007 р. «Комітет експертів. Спостереження у Саудівській Аравії», с. 316 (ILO. RCE, Observation on Saudi Arabia).

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Так як дискримінація проти жінок дуже часто глибоко закріплена у традиціях та цінностях суспільства, її дуже важко виміряти, довести та боротися з нею. Тому дуже важливо дивитися на крок уперед, що стосується відміни або заборони дискримінаційного законодавства. Конвенції МОП про гендерну рівність націлені не тільки на недопущення дискримінації у законодавстві, але також вимагають від держав вжити заходів для боротьби з нерівністю на практиці. Організації працівників і роботодавців також відіграють ключові ролі у розробленні та впровадженні національної політики задля сприяння рівності. Необхідно зробити так, щоб знали, розуміли та поклалися на законодавчі положення. В Індонезії Уряд разом з соціальними партнерами досяг успіху шляхом розробки практичних керівних принципів, націлених на сприяння рівності на робочому місці; у Шрі-Ланці Федерація роботодавців Цейлону прийняла керівні принципи з питань гендерної рівності для втілення політики компанії¹⁶.

КОМПЛЕКСНА НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ХОРВАТІЯ

Національна політика Хорватії щодо сприяння гендерній рівності на 2006-2010 роки націлена на викорінення дискримінації проти жінок та утвердження істинної гендерної рівності у всіх соціальних сферах, включаючи і ринок праці. Ця Політика окреслює план заходів задля забезпечення розширення економічних можливостей та зміцнення економічної ролі жінок, викорінення всіх форм дискримінації, а також зменшення рівня безробіття серед жінок. Вона сприяє можливості розподілу сімейних обов'язків між жінками та чоловіками, а також збільшенню доступу послуг догляду за дітьми як одного з шляхів досягнення ефективної гендерної рівності.

Позитивні дії, направлені на подолання дискримінації, які іноді розглядаються як спеціальні тимчасові заходи, можуть бути важливим законодавчим інструментом для подолання нерівного положення чоловіків і жінок у сфері праці та занять. Позитивні дії проти дискримінації націлені на те, щоб компенсувати наслідки дискримінації у минулому, або щоб подолати існуючу дискримінацію з метою досягнення рівності. Такі заходи мають тимчасовий характер і повинні реалізовуватися так довго, настільки це потрібно для досягнення відповідних цілей. Тому, необхідно на постійній основі проводити оцінку та моніторинг впровадження таких заходів. Це було визнано багатьма країнами у всьому світі. Фіджі, Республіка Корея, Мексика, Республіка Молдова, Намібія та Румунія включили положення про проведення позитивних дій, націлених на подолання дискримінації, у свої законодавства, що стосуються рівності.

Правозастосування

Все ще існує багато викликів щодо застосування законів про рівність та недискримінацію. Часто дуже важко отримати юридичну допомогу або зібрати достатньо свідчень для доведення окремих випадків, тому що багато доказів може знаходитися у руках сторони, яка здійснює дискримінаційні дії. Витрати на ведення справи можуть бути занадто великими, і ведення справи може затягуватися. Тому подолання дискримінації та сприяння рівності вимагає створення спроможної інституційної інфраструктури та запровадження ефективних законодавчих механізмів. Судді та юристи-практики відіграють вирішальну роль у відновленні справедливості у справах про дискримінацію. Національні інституції, що спеціалізуються з питань рівності, є дуже важливими для захисту рівних прав на робочому місці та у будь-якій іншій сфері, але необхідно зробити дуже багато для покращення їхньої ефективності. Також все більше і більше визнається потенціал інспекцій праці у боротьбі з дискримінацією за статтю. Акт Кіпру про рівну оплату праці 2002 р. визначає особливу наглядову та консультативну роль інспекції праці, що стосується рівної оплати праці. В Уругваї для інспекторів праці щорічно проводиться навчання з питань рівної оплати праці. У Пакистані основною метою Політики інспекції праці на 2006 рік визначено викорінення гендерної дискримінації. Законодавство країн-членів ЄС¹⁸ і таких країн як Північно-Африканська Республіка і Гайана перенесли тягар доказу на плечі відповідачів. Колективні переговори можуть також відігравати важливу роль у запровадженні процедур задля сприяння рівності та вирішення скарг про дискримінацію¹⁹.

НАЦІОНАЛЬНА РАДА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ: МЕКСИКА

Федеральним актом 2003 р. про запобігання та викорінення дискримінації було створено Національну раду. Цей Акт містить заходи для запобігання дискримінації за статтю, для впровадження позитивних дій проти дискримінації та для компенсації з метою сприяння рівності можливостей. Національна рада розробляє програми для боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості; пропонує відповідні законодавчі реформи; ініціює інформаційні кампанії для підвищення обізнаності населення; проводить дослідження для виявлення випадків та проявів різних форм дискримінації; досліджує дискримінаційні практики, що здійснюються окремими особами чи федеральними органами влади; застосовує адміністративні заходи відповідно до Федерального акту та погоджує прийняття превентивних та корегуючих заходів державними та приватними організаціями.

Джерело: МБП, 2007 рік. Рівність у сфері праці. Подолання викликів. Глобальний звіт на виконання Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці. Звіт МБП I (B), 96-та сесія (Женева), с.58.(Equality at work: Tackling the Challenges, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILC Report I (B).

¹⁶ МБП, 2007 р. Комітет експертів. Спостереження в Індонезії, с. 323. Спостереження у Шрі-Ланці, с. 296 (ILO. RCE, Observation on Indonesia. Observation on Sri Lanka).

¹⁷ Стаття 5 Конвенції МОП № 111. Див. також Загальні рекомендації про тимчасові спеціальні заходи № 25, стаття 4, параграф 1, Конвенція ООН про дискримінацію проти жінок (CEDAW).

¹⁸ Рада Європейського Союзу, Директива Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 р. про доказ у справах про дискримінацію за статтю; Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 липня 2000 р. про впровадження принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расового та етнічного походження; Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про створення яєндерної мережі з питань рівного ставлення у сфері праці та занять.

¹⁹ «Буклет 1 про переговори про гендерну рівність: загальний огляд». С. Олні, Е. Гедзон, К. Малоба-Кайнес та Ф.О'Ніл «Посібник з питань ведення колективних переговорів», Женева, Програма з питань соціального діалогу та Бюро з питань діяльності працівників, 2002 р., с. 5. (Booklet 1 on Gender Equality Bargaining: An Overview). Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. and O'Neill, F., Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining).



Професійне навчання, освіта та доступ до працевлаштування: можливість вибору чи сегрегація?

По причині існування ґендерних упереджень у суспільстві не дивно, що ринок праці у світі все ще сильною мірою сегрегований. Професійна сегрегація – це прояв нерівності, тому що вона включає диференціацію здібностей, професійних навичок, доходів та можливостей. Хоча сьогодні багато жінок працює за професіями, які традиційно вважалися «чоловічими», особливо у сфері природничих наук і техніки, рівень участі жінок все ще далекий від того, щоб бути рівним кількості чоловіків у цих сферах. Звичайно жінки сконцентровані у п'яти «традиційно жіночих» професіях: догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири (примітка перекладача: англійською: «the five C» jobs: caring, cashiering, catering, cleaning and clerical). Незважаючи на велику частку жінок у державному секторі, вони зазвичай займають посади більш низького рівня і мають менше можливостей для кар'єрного зростання у порівнянні зі своїми колегами чоловічої статі. Такі висновки також справедливі і для приватного сектору.



© ILO, Crozet M.

Професійне навчання та освіта надзвичайно важливі для створення реальних можливостей для отримання доступу до зайнятості та професій. Недостатнє інвестування в освіту та професійне навчання дівчаток і жінок впродовж поколінь часто починається на ранній стадії їхнього життя та продовжується протягом всього життя, перешкоджаючи їхнім можливостям отримати гідну та продуктивну працю. Заздалегідь визначені ґендерні ролі заважають їм мати повний доступ до можливостей отримати будь-яку освіту, і таким чином обмежуючі їхнє право вибору професії у майбутньому. Більшість країн визнали право рівного доступу до освіти та професійного навчання. Але навчальні програми все ще залишаються такими, що пропонують стереотипні «жіночі» професії для дівчат, такі як машиністка-друкарка, швачка, офіціантка та інші професії у сфері громадського харчування, замість того, щоб заохочувати їх до отримання знань у сфері природничих наук і техніки. Очікується, що хлопці, з іншого боку, підуть навчатися «чоловічим» професіям, таким чином також обмежуючи їхній вибір уже на початку кар'єри. Професійній орієнтації та консультаціям щодо видів робіт дуже часто бракує заохочення жінок та дівчат пройти навчальні програми, які приведуть їх до роботи за більш високооплачуваними та більш престижними професіями.



© ILO, Maillard J.

Політика, направлена на вирішення проблем ґендерної сегрегації у сфері освіти, професійного навчання та зайнятості, потребують комплексної системи заходів²⁰. У Франції, наприклад, Національна між-професійна угода 2004 року про відмінність та професійну рівність між чоловіками та жінками закріплює ролі соціальних партнерів у сприянні рівності у професійному навчанні і профорієнтації, працевлаштуванні і кар'єрному зростанні та у впровадженні заходів для подолання стереотипів і упередженого ставлення, що негативно впливають на зайнятість жінок. У теперішній час багато країн шукають шляхи подолання дискримінації у процесі пошуку роботи. Деякі країни досліджують схеми захисту шукачів роботи від дискримінації у процесі працевлаштування, як, наприклад, прохання у заявах кандидатів на вакансії не зазначати стать, ім'я, адресу, сімейний стан та не надавати свої фото²¹.

Подолання різниці в оплаті праці за статтю

Якщо б гроші «розмовляли», то жінки б мали дуже тихий голос. Різниця в оплаті праці залишається однією з самих стійких форм нерівності між жінками та чоловіками. У різних країнах ця різниця різна, а також при порівнянні державного і приватного секторів та різних галузей економіки. У галузі виробництва наявні деякі порівняльні дані про заробітну плату, але у глобальному масштабі немає точних та надійних даних про різницю в оплаті праці за ознакою статі у розрізі професій²². Тому необхідно й у майбутньому продовжувати першу спробу Міжнародної конфедерації професійних спілок (МКП) зібрати світові дані у розрізі професій про середню різницю в оплаті праці за статтю. Звіт МКП про різницю в оплаті праці за статтю підтверджує, що у всьому світі жінки продовжують у середньому працювати за більш низьку заробітну плату, ніж чоловіки²³.

²⁰ МБП, 2008 р. «Молодіжна зайнятість: подолання ґендерних бар'єрів для молодих жінок і чоловіків», Женева (ILO. Youth Employment: Breaking gender barriers for young women and men), http://www.ilo.org/gender/Events/lang-en/docName-WCMS_097919/index.htm.

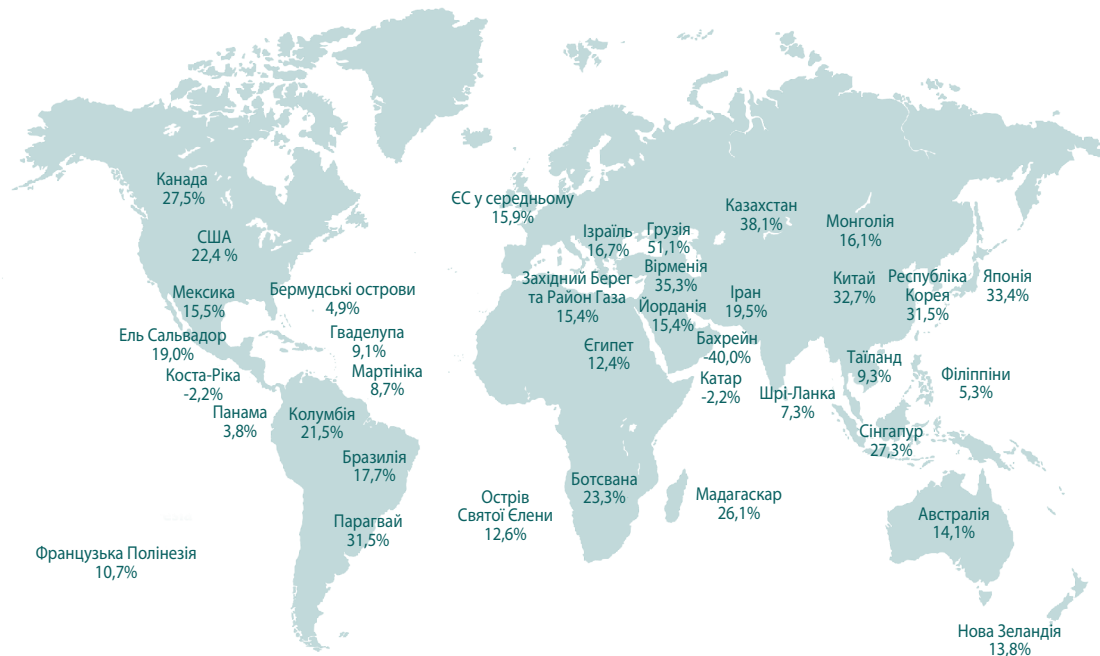
²¹ «Пари Таймс», 3 квітня 2008 р. «Анонімно Ваш» (Paris Times. Anonymously Yours), <http://www.theparistimes.com/content/anonymously-yours>.

²² Дані про різницю в оплаті праці також різні в залежності від дого. враховувалися тільки зарплата чи всі доходи, порівнювалися почасові чи місячні оклади.

²³ МКП, 2008 р. «Різниця в рівні оплаті праці у світі», Брюссель, с.12 (ITUC. The Global Gender Pay Gap).

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Різниця в оплаті праці за статтю у світі у 2006 р.



Джерело: МКП, 2008 р. Різниця в рівні оплати праці за статтю у світі (Брюссель). (ITUC, The Global Gender Pay Gap). Дані про ЄС з «Дані про рівень оплати праці 2007 р.», Європейська фундація з покращення умов праці та життя, 2008 р., Дублін (2007 Pay Developments, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions), www.eurofound.europa.eu

Нерівність в оплаті праці не обов'язково є відображенням факторів ринку праці по причині того, що ринок праці сам є гендерно-упередженим, але ще вона може бути спричинено історичною недооцінкою «жіночих» навичок та видів робіт, різницею у спроможності ведення колективних переговорів, або упереженого уявлення про обмежені навички та про ціни на ринку праці. Причини різниці в оплаті праці за статтю знаходяться як всередині, так і зовні ринку праці. Тому політика, направлена на подолання дискримінації в оплаті праці, повинна стосуватися не тільки дискримінації на ринку праці, але і розуміння ролі жінки та складності поєднання роботи і сімейних обов'язків.

Забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності – основний елемент процесу подолання дискримінації за статтю та сприяння гендерній рівності. Залишається багато серйозних перешкод у застосуванні цього права у законодавстві та на практиці. Це відбувається по-причині відсутності розуміння сфери застосування та суті поняття «праця рівної цінності». «Праця рівної цінності» включає, але стоїть над поняттям рівної оплати за «рівну», «таку саму» або «схожу» роботу. Вона також означає роботу зовсім іншого характеру, але тим не менш рівної цінності. Розуміння цього поняття є основним для подолання професійної сегрегації, коли чоловіки та жінки часто виконують різну роботу за різних умов і, навіть, у різних закладах. Це також є основним для подолання недооцінки «жіночих видів робіт» у порівнянні з «чоловічими», при визначенні розміру заробітної плати. Об'єктивна оцінка праці може підвищити не тільки заробіток жінок, але й також національний дохід.

З метою визначення чи є різні роботи рівної цінності, необхідно провести аналіз відповідних завдань для кожної роботи. Цей аналіз необхідно провести на основі повністю об'єктивних та не-дискримінаційних критеріїв, для того, щоб уникнути оцінки, що здійснюється під впливом гендерних упереджень. Інакше основні вимоги щодо роботи, яка виконується жінками, або ігноруються, або оцінюються нижче у порівнянні з вимогами до роботи, що виконується чоловіками, і таким чином посилюється дискримінація в оплаті праці. Для визначення рівної оплати також дуже важливо розглядати всі компоненти пакету оплати праці, включаючи основний оклад, всі види допомоги та виплат.

Мінімальні зарплати виявилися корисними для подолання різниці у зарплаті за ознакою статі для низькооплачуваних працівників. Але для зменшення гендерних упереджень у встановленні рівня зарплат дуже важливо, щоб мінімальні зарплати охоплювали галузі та види робіт, де жінки превалюють, а також щоб процес визначення розміру зарплат не недооцінював працю за професіями, де домінують жінки.

У всьому світі все більше і більше країн включають положення, які гарантують рівну оплату для чоловіків і жінок, у своє законодавство у сфері зайнятості (наприклад, Португалія, Туреччина), або у законодавство про рівність (наприклад, Австрія, Боснія і Герцеговина, Сент-Лусія). Інші країни прийняли спеціальні закони про рівну оплату праці (наприклад, Канада, Кіпр). Деякі країни (наприклад, Фінляндія, Франція та Іспанія) прийняли дієві закони, які вимагають від роботодавців вживати активних заходів з метою сприяння рівних можливостей в оплаті праці. Однак, декілька країн все ще залишили законодавчі положення, які не дають визначення поняття «праця рівної цінності», і наглядові органи МОП спонукають їх вжити необхідних кроків задля покращення законодавства.

²⁴ МБП, 201 р. Комітет експертів, параграф 49 (ILO. RCE).

²⁵ МБП, 2007 р. Комітет експертів, Загальні спостереження про застосування Конвенції №100, с. 271-271 (ILO. RCE, General Observation on Convention No. 100).

²⁶ За оцінками дослідження, проведеного у Латинській Америці, подолання нерівності між жінками і чоловіками на ринку праці може збільшити рівень зарплати жінок на 50 відсотків, та на 5 відсотків рівень національного обсягу виробництва. 2000 р. «Стан населення світу: живемо разом – світи різні. Чоловіки і жінки у час змін», Нью-Йорк, ФН ООН, с. 38 (UNFPA. State of World Population, Lives Together, Worlds Apart: Men and Women in a Time of Change).

²⁷ МБП, 2007 р. Комітет експертів. Загальні спостереження про застосування Конвенції №100 (ILO. RCE, General Observation on Convention No. 100).

²⁸ МБП, 2007 р. «Рівність на роботі: подолання викликів», с.56 (ILO. Equality at Work: Tackling the Challenges).



Поєднання роботи та сімейних обов'язків

Все більше визнають конфлікт між роботою та сімейними обов'язками, а також його важливість для досягнення рівності на ринку праці. Такі фактори як довгі робочі години, не рівною мірою негативно впливають на жінок, тому що це вони, хто здебільшого доглядає за своїми родинами²⁹. Через сімейні обов'язки обмежуються можливості багатьох жінок у виборі роботи чи професії. Такими ж важливими факторами є наявність допомоги у догляді за дітьми, щоденні далекі поїздки з дому на роботу. Різниця у моделях роботи жінок і чоловіків має негативні наслідки для професійних перспектив жінок, їхнього кар'єрного зростання та оплати праці, в той час коли їхнє загальне завантаження роботою зростає.



© ILO, Maillard J.

Наявність роботи з неповним робочим днем деяким чином відкриває можливості для поєднання роботи та батьківства³⁰. Не зважаючи на це, у багатьох країнах робота з неповним робочим днем залишається «жіночою роботою»³¹. Можливо у результаті домінування жінок на роботах з неповним робочим днем, такі роботи є часто синонімом неprestижної роботи з низьким рівнем освіти та обмеженими можливостями для кар'єрного зростання. Це вимагає не тільки підвищення статусу роботи з неповним робочим днем, але й також розширення заходів задля сприяння можливостям поєднувати роботу і сім'ю. Нещодавно ряд країн запровадили нові статутні права та обов'язки щодо умов зайнятості, включаючи право на відпустку та гнучкий робочий графік, а також допомогу щодо догляду за дітьми (наприклад, Боснія і Герцеговина, Японія, Республіка Корея, Литва, Російська Федерація та Словенія).

Сприятливі для сім'ї умови повинні надаватися не тільки для жінок, але й також і для чоловіків, а поняття «сім'я» повинно включати в себе не тільки обов'язки щодо догляду за дітьми, але й обов'язки щодо інших членів родини, які знаходяться на утриманні працюючих родичів (чоловіка або жінки). Відсутність сприятливих для родини умов, як для жінки, так і для чоловіка, збільшує професійну сегрегацію за статтю.

Дискримінація за декількома ознаками та особливо вразливі групи

Дискримінація за статтю дуже часто супроводжується іншими формами нерівності, такими як дискримінація за релігійними переконаннями, расою, етнічним походженням, віком та наявністю фізичних вад. Одним з найбільш вражаючих прикладів дискримінації є дискримінація жінок корінного населення. Вони мають обмежений доступ до освіти на всіх рівнях, отримують меншу платню і працюють у гірших умовах праці, а також є особливо вразливими щодо сексуальних зловживань, домагань і торгівлі людьми, тому що вони шукають роботу далеко від своїх общин. Жінки з корінного населення можуть також зазнавати обмежень через дискримінаційні культурні традиції, які перешкоджають отриманню освіти дівчатками або забороняють жінкам успадковувати землю³².

Працівники-мігранти дуже часто стають предметом дискримінації за ознакою релігійних переконань, кольору шкіри або раси та зазнають несприятливого ставлення по причині свого статусу мігранта³³. Майже половина працівників-мігрантів у світі є жінками, які залишили свої домівки задля роботи в інших країнах, часто на низькооплачуваних та некваліфікованих робочих місцях. Багато хто з них не має можливості заявляти про свої права та користуватися рівним захистом в рамках трудового законодавства.



© ILO, Maillard J.

ХАТНЯ РОБОТА: НЕПОМІТНА, НЕДООЦІНЕНА ТА НЕЗАХИЩЕНА

Хатня робота є важливим і зростаючим сегментом робочої сили. Вона дає мільйони робочих місць у всьому світі, і особливо для жінок. Відсутність надійних та доступних за ціною послуг з догляду у поєднанні з необхідністю як для жінки, так і для чоловіка, працювати на оплачуваній роботі, призвело до зростання попиту на хатніх працівників. Незважаючи на це, хатня робота, як правило, недооцінюється, бо її розглядають як продовження традиційно «жіночої» неоплачуваної роботи з виконання домашніх та сімейних обов'язків. У багатьох країнах така робота знаходиться за межами трудового законодавства, тому що вона спеціально виключена зі сфери дії законодавства, або тому що виконання законодавства у приватному секторі хатньої роботи важко прослідкувати. По причині низького середнього рівня освіти хатніх працівників та по причині того, що вони не мають інших альтернатив на ринку праці, вони залишаються соціально немобільними та вразливими щодо дискримінації. Хатні працівники часто зазнають дискримінації за ознакою статі, іноді у поєднанні з дискримінацією за віком, релігійними переконаннями, етнічним походженням та статусом мігранта. У 2008 році Адміністративна рада МОП вирішила винести питання про сприяння гідній праці для хатніх працівників на порядок денний Міжнародної конференції праці 2010 року з метою розробки нових інструментів МОП.

²⁹ Дж. Й. Болін, 2006 р. «Гідний робочий час: нові тенденції, нові питання», Женева, МБП, с. 352 (Boulin, J.Y. Decent Working Time: New trends, new issues).

³⁰ МБП, 2007 р. «Рівність на роботі: подолання викликів», с. 77 (ILO. Equality at Work: Tackling the Challenges).

³¹ Наприклад, у Норвегії 43 відсотки жінок та всього 13 відсотків чоловіків мають роботу з неповним робочим днем. Статисти стичні дані Норвегії. 24 січня 2006 р. «Все ще жіночі та чоловічі професії». (Statistics Norway. Still male and female professions). http://www.ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Це дослідження також показало, що жінки, які мають більше однієї дитини віком до 16 років, частіше працюють неповний робочий день.

³² Дж. Фернандес, 2007 р. (Fernandez, J. En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina), Женева, МБП, Проект сприяння застосування Конвенції МОП № 169 та Бюро з питань гендерної рівності. Див. також С. Халім, 2007 р. «Дослідження гендерних викликів для корінних народів у Бангладеш» (Halim, S. Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh, Женева, МБП, Проект сприяння застосування Конвенції МОП № 169 та Бюро з питань гендерної рівності).

³³ МБП, 2006 р. «Факти дискримінації проти мігрантів» (ILO. Facts on Discrimination against Migrants), <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/discrimination/factsheet.pdf>.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Жінки з фізичними вадами частіше стають бідними і безробітними, не мають доступу до освіти або медичних та інших громадських послуг. Жінки з фізичними вадами часто не мають можливості отримати професійне навчання та взяти участь в ініціативах у сфері зміцнення та розширення економічних можливостей для жінок, таких як доступ до мікрокредитування, і навіть більше, ніж жінки без фізичних вад³⁴. Існує також значна різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками з фізичними вадами³⁵.

Форми дискримінації, яких зазнають жінки протягом свого життя, з роками можуть доповнюватися дискримінацією за віком. Так як жінки продовжують брати на себе роль основного виконавця хатніх та сімейних обов'язків, це може призвести до розриву стажу, або до вибору роботи з неповним робочим днем, що може обмежити доступ до адекватного соціального забезпечення³⁶. Працівники сектору неформальної економіки також дуже часто не мають можливості користуватися перевагами політики, направленої на зміцнення рівності, яка звичайно розробляється для працівників та роботодавців формального сектору економіки. У такому випадку дискримінація штовхає жінок у найнижчі ешелони неформальної економіки³⁷.

Боротися ізольовано тільки з дискримінацією за статтю неможливо. Необхідні комплексні всеохоплюючі закони з питань рівності, які враховуватимуть сукупні негативні наслідки для конкретних груп, які зазнають різноманітних форм дискримінації.

МОП і партнерство

У забезпеченні рівності між жінками і чоловіками на робочому місці найважливішу роль відіграють уряди. Очевидним є той факт, що держави всього світу беруть на себе ці зобов'язання, тому що більш ніж 92 відсотками Країн-членів МОП ратифікували дві основоположні конвенції МОП у цій сфері. Але застосування та виконання цих конвенцій залишаються викликами у багатьох країнах.

Організації роботодавців та працівників повинні відігравати важливу роль у сприянні рівності та подоланні дискримінації, як це визначено у Конвенціях №№ 100 і 111. Згідно з цими конвенціями необхідна їхня активна співпраця для розробки та моніторингу виконання заходів і політики щодо недискримінації та рівних можливостей, а також їхнього запровадження на галузевому рівні і на рівнях підприємств. Процес ведення колективних переговорів є важливим, тому що гендерні питання можуть бути охоплені законодавством не належним чином, а якщо й охоплені повністю, то можуть не виконуватися належним чином. Колективні переговори можуть також використовуватися для зміни ставлення до жінок у сфері зайнятості, або для вирішення деяких питань щодо невиплат зарплат тощо.

За останні роки такі проблеми як сексуальні домагання, поєднання роботи і сімейних обов'язків та рівні доступ та можливості для кар'єрного розвитку отримали більше уваги зі сторони організацій працівників та роботодавців. Об'єднання роботодавців визнають, що взагалі, жінки стикаються з унікальними викликами та перепонами протягом різних етапів зайнятості, і що підприємства повинні відігравати важливу роль у сприянні гендерній рівності. В інтересах роботодавців підтримувати робочі місця, вільні від дискримінації проти жінок³⁸.

Організації працівників відіграють керівну роль у сприянні різноманітності робочої сили на робочому місці і виступають партнерами у впровадженні ефективних заходів для боротьби з дискримінацією. Організації працівників засвідчили стале та швидке зростання кількості жінок-членів профспілок³⁹. За останні роки багато професійних спілок концентрують свою увагу на питаннях різниці в оплаті праці за ознакою статі. Міжнародна організація працівників державного сектору (Public Services International) була особливо активною у підвищенні обізнаності членів своєї організації з цього питання. Іншою тенденцією у розвинених країнах є інтеграція у колективні договори положень про справедливу оплату праці⁴⁰.

Питання гендерної рівності та недискримінації є невід'ємною частиною всіх напрямів діяльності МБП. Проте ряд департаментів та програм МБП мають свої особливі ролі у цій сфері. Бюро МБП з питань діяльності роботодавців (ACT/EMP) відіграє консультативну роль та працює через програми і проекти технічної співпраці для підтримки об'єднань роботодавців у їхній діяльності щодо забезпечення недискримінації проти жінок у всьому світі⁴¹. Бюро МБП з питань діяльності працівників (ACTRAV) активно сприяє утвердженню рівності шляхом, наприклад, навчання та розбудови спроможності для підтримки організацій працівників⁴².



³⁴ МБП, 2008 р. «Розвиток навичок шляхом реабілітації у громаді», Женева, с. 13-14. (ILO. Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR)).

³⁵ МБП, 2007 р. «Рівність на роботі: подолання викликів», с. 44 (ILO. Equality at Work: Tackling the Challenges).

³⁶ Там же, с. 38.

³⁷ За даними МБП 60 відсотків людей у неформальній економіці складають жінки (без сільського господарства). Див. МБП, 2007 р. «Неформальна економіка: підтримка переходу до формалізації», Женева, с. 18 (ILO. The Informal Economy: Enabling transition to formalization).

³⁸ МБП, 2005 р. «Організації роботодавців беруть ініціативу у сприянні гендерній рівності», с. 13 (ILO. Employers' Organizations taking the lead on gender equality).

³⁹ Дж. Віссер, 2006 р. «Статистичні дані про кількість членів профспілок у 24 країнах», «Манлі лей бор ревію», січень, с. 46 (Visser, J. «Union membership statistics in 24 countries», Monthly Labour Review).

⁴⁰ МБП, 2007 р. «Рівність на роботі: подолання викликів», с. xiii (ILO. Equality at Work: Tackling the Challenges).

⁴¹ Наприклад, у Кенії Федерація роботодавців Кенії співпрацює з Бюро МБП з питань діяльності роботодавців у реалізації великої кількості проектів, які головною метою ставлять сприяння гендерній рівності. Одним з прикладів є Програма приватних малих підприємств, в рамках якої більше 300 жінок-підприємців отримали навчання та консультації з питань ведення бізнесу. МБП, 2005 р., «Організації роботодавців беруть ініціативу у сприянні гендерній рівності», с. 38 (ILO. Employers' Organizations taking the lead on gender equality).

⁴² Див. наприклад, С.Оліні, Е. Гудзон, К. Малоба-Кайнес та Ф. О'Ніл, 2002 р., «Гендерна рівність: посібник з питань ведення колективних переговорів» (Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., O'Neill, F. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining).



Підрозділ з питань рівності Департаменту міжнародних трудових стандартів відіграє головну роль у МБП щодо нагляду за застосуванням основних конвенцій МОП, які стосуються питань гендерної рівності та недискримінації. Це також основний технічний підрозділ у підтримці застосування Конвенцій №№ 100 і 111. Процес нагляду МБП за застосуванням міжнародних стандартів допомагає забезпечити застосування на практиці конвенцій МОП, ратифікованих Країнами-членами організації⁴³. Цей підрозділ також розробляє важливі керівні принципи для МБП та тристоронніх членів МОП у визначенні та винесенні на порядок денний питань для аналізу з точки зору дискримінації та рівності, а також видів діяльності для розгляду.

Зусилля МОП щодо подолання дискримінації розглядаються щорічно Комітетом з юридичних питань та міжнародних трудових стандартів Адміністративної ради. «Звіт про загальний стан діяльності МОП стосовно дискримінації у сфері праці та занять» («General Status Report on ILO Action concerning discrimination in employment and occupation») забезпечує регулярне оновлення керівних принципів, що розробляються наглядовими органами. Цей звіт також ілюструє обсяг та глибину роботи, що виконує МОП у цій сфері⁴⁴.

Департамент МБП з питань основоположних принципів та прав у сфері праці (DECLARATION) просуває політику, націлену на запровадження принципів Декларації МОП 1998 року, впроваджуючи гендерно-чутливі заходи, орієнтовані на розвиток. Програма з питань праці та зайнятості (TRAVAIL) підтримує заходи для сприяння можливостям поєднувати роботу і сімейні обов'язки, забезпечити захист материнства, покращити умови праці та сприяти справедливій оплаті праці. Бюро з питань гендерної рівності (GENDER) виступає як у ролі захисника, так і «каталізатора» процесу сприяння досягненню рівності між чоловіками та жінками. Бюро з питань гендерної рівності пропонує консультативну допомогу тристороннім партнерам МОП та підрозділам МБП, а також впроваджує програми з технічної співпраці та проводить партисипативний гендерний аудит за методологією МОП.

Національні програми гідної праці виступають провідником для співпраці МОП та визначення пріоритетів на національному рівні. Просувати гендерну рівність у національних програмах гідної праці можна, наприклад, шляхом професійного навчання, підтримки підприємництва, викорінення дискримінації у соціальному забезпеченні, або шляхом зміцнення трудового законодавства⁴⁵. У контексті Реформи системи ООН, національні програми гідної праці стають координуючим інструментом для співпраці з партнерами ООН з питань гендерної рівності у сфері праці.

Що можна зробити?

Після прийняття п'ятдесят років тому Конвенції № 111 у багатьох країнах були створені можливості для зайнятості жінок та запроваджено законодавство про недискримінацію. Вжито вже заходів для подолання дискримінації проти жінок у сфері праці, але ще багато необхідно зробити. Наступний вичерпний список може стати керівництвом для діяльності у цій сфері:

- Демонстрація відданості принципам гендерної рівності шляхом ратифікації та ефективного застосування Конвенцій №№ 100 та 111.
- Забезпечення заснування системи з питань гендерної рівності шляхом ратифікації та застосування Конвенцій №№ 156 та 183.
- Запровадження і приведення в життя відповідних правових заasad щодо рівності можливостей та ставлення, які охоплюють всіх працівників, включаючи хатніх робітників, тимчасових працівників та працівників-мігрантів. Це може включати спеціальне і комплексне законодавство про недискримінацію та рівність, яке б охоплювало всі аспекти праці та занять.
- Розвиток та підтримка сучасної бази знань з питань дискримінації, приймаючи до уваги сукупні і численні недоліки та перешкоди на ринку праці й у суспільстві. Це повинно включати збирання та аналіз відповідних статистичних даних для визначення повних розмірів і характеру існуючих нерівностей між чоловіками та жінками, а також різницю в оплаті праці за ознакою статі.
- Прийняття національної політики про рівність у сфері праці та занять, залучаючи до цього процесу організації працівників і роботодавців та інші відповідні органи. Ця політика повинна включати практичні заходи задля забезпечення загальної обізнаності, широкого розуміння та ефективного запровадження законодавчих положень та політики у сфері гендерної рівності. Необхідно на регулярній основі проводити їх моніторинг та оцінку.



© ILO, Crozet M.

⁴³ Комітет експертів з питань застосування конвенцій та рекомендацій МОП є органом незалежних експертів зі всього світу, які зустрічаються щорічно для вивчення звітів урядів та коментарів організацій роботодавців та працівників стосовно застосування конвенцій МОП.

⁴⁴ Див. наприклад GB.295/LILS/6, GB/298/LILS/5 та GB.301/LILS/7.

⁴⁵ МБП, 2008 р., «Національні програми гідної праці: посібник», версія 2, Женева, с. 4 (ILO. ILO Decent Work Country Programmes: A Guidebook). Національні програми гідної праці призначені для кращої координації зусиль МОП та тристоронніх національних партнерів задля досягнення чітко-визначених результатів.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

- Підтримка позитивних і конструктивних заходів та політики, націлених на подолання існуючої дискримінації або відшкодування збитків колишніх дискримінаційних практик проти жінок. Позитивні та конструктивні заходи проти дискримінації повинні підтримуватися ефективним правозастосуванням та розбудовою спроможності щодо їхньої реалізації. Необхідно усвідомлювати та вирішувати також проблеми випадків, коли чоловіки зазнають дискримінації.
- Включення цілей гендерної рівності, у тому числі і питань рівної оплати за роботу рівної цінності, у національні програми та політику сприяння зайнятості і удосконалення ринку праці.
- Зміцнення національних інституцій з прав людини, таких як комісії з питань рівності, як важливих інституцій для сприяння і захисту рівних прав у сфері праці та у суспільстві у цілому.
- Забезпечення наявності доступного механізму вирішення спорів для скарг про дискримінацію.
- Проведення спеціалізованого навчання з питань недискримінації та рівної оплати праці для суддів, практичних юристів та інспекторів праці задля розширення їхньої компетенції у цій сфері.
- Запровадження заходів, які допоможуть як чоловікам, так і жінкам поєднувати роботу і сімейні обов'язки та заохочувати їх до більш рівного розподілу сімейних обов'язків⁴⁶.
- Підтримка комплексної політики щодо рівної зайнятості на рівні підприємства або робочого місця, залучаючи профспілки для розробки та запровадження такої політики.
- Підтримка, розроблення та впровадження у співпраці з організаціями роботодавців та працівників практичних підходів і методів об'єктивної оцінки видів робіт з метою ефективного застосування принципів рівної оплати за працю рівної цінності у державному та приватному секторах.
- Забезпечення того, щоб закони про мінімальну заробітну плату охоплювали галузі, де домінують жінки, та щоб рівень заробітної плати за роботу рівної цінності у цих галузях не встановлювався нижче рівня оплати для тих професій, де домінують чоловіки.
- Підтримка двостороннього та тристороннього соціального діалогу і співпраці між урядами та організаціями працівників і роботодавців з питань найбільш ефективного подолання дискримінації та сприяння рівності для жінок у сфері праці.
- Вирішення проблем професійної сегрегації шляхом запровадження більш широкого спектру заходів. Вони можуть включати подолання бар'єрів для доступу до професійного навчання та нетрадиційної зайнятості.
- Подолання стереотипів, що привалюють, про переконання щодо здібностей та прагнень жінок і чоловіків, у тому числі шляхом підвищення обізнаності через інформаційні кампанії та розповсюдження передового досвіду про найкращі практики у сфері досягнення рівності⁴⁷.



© ILO, Crozet M.

© ILO, Crozet M.



⁴⁶ МБП, 2007 р. «Рівність на робочому місці: подолання викликів», с. 145 (ILO, EqualityatWork:Tackling the Challenges).

⁴⁷ Кампанія МБП «Гендерна рівність у серці гідної праці», 2008-2009 рр. (ILO Gender equality at the heart of decent work, Campaign 2008-2009): <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang-en/index.htm>.



ВИБРАНІ ПУБЛІКАЦІЇ МОП З ПИТАНЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА СТАТТЮ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Л. Абрамо, 2005 р. «Ведення колективних переговорів з питань ґендерної рівності у Латинській Америці». Бразилія, МБП. (Abramo, L. Negociacao coletiva e igualdadade de genero na America Latina).

Дж.Й. Болін, 2006 р. «Гідний робочий час: нові тенденції, нові питання», Женева, МБП. (Boulin, J.Y. Decent Working Time: New trends, new issues).

М.Т. Чіча, 2006 р. «Порівняльний аналіз сприяння рівній оплаті праці: модулі та наслідки». Женева, МБП, Програма просування Декларації основних принципів та прав у світі праці, (DECLARATION) (Chicha, M.T. A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts).

М.Т. Чіча «Поетапний посібник про ґендерно-неупереджені методи оцінки роботи», Женева, МБП (DECLARATION) (Chicha, M.T. A step-by-step guide to job evaluation methods free from gender biases).

Дж. Фернандес, 2007 р. Женева, МБП, Проект сприяння Конвенції МОП № 169 та Бюро з питань ґендерної рівності (GENDER) (Fernandez, J. En el nucleo de las discriminaciones: mujeres indigenas en America Latina).

С. Халім, 2007 р. «Вивчення практик щодо ґендерних проблем серед корінного населення Бангладеш». Женева, МБП, Проект сприяння Конвенції МОП № 169 та Бюро з питань ґендерної рівності (GENDER) (Halim, S. Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh).

Н. Хаспелз, З.М. Казім, С. Томас та Д. МакКанн, 2001 р. «Заходи проти сексуальних домагань в Азії та Тихоокеанському регіоні», Бангкок, МБП. (Haspels, N., Kasim, Z.M., Thomas, C., McCann, D. Action against Sexual Harassment in Asia and the Pacific).

С.Хайн, 2005 р. «Поєднання роботи та сімейних обов'язків: приклади міжнародного досвіду», Женева, МБП. (Hein, C. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience).

І. Херрел, Дж. Ходжес, П. Келлі та М. Руеда, 2003 р. «Посібник з питань комплексного ґендерного підходу до реалізації проектів технічної співпраці у сфері соціального діалогу», Женева, МБП. (Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P., Rueda, M. Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue).

Міжнародне бюро праці (МБП). 2008а. Формула прогресу: навчайте і дівчаток, і хлопчиків. Женева, Міжнародна програма з викорінення найгірших форм дитячої праці та Бюро з питань ґендерної рівності. (ILO. Formula for Progress: Educate both girls and boys). http://www.ilo.org/gender/Events/lang-en/docName--WCMS_093676/index.htm ILO [09 July 2008].

- 2008b. Національні програми гідної праці: посібник. Версія 2, Женева. (ILO Decent Work Country Programmes: A Guidebook).
- 2008c. «Світові тенденції зайнятості жінок», Женева (Global employment trends for women).
- 2008d. «Погляд на МОП», Женева, Департамент з питань зв'язків з громадськістю та інформування населення (ILO at a Glance).
- 2008e. «Голос жінок-підприємців в Ефіопії, Танзанії, Уганді та Замбії», Женева (Voices of Women Entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia).
- 2008f. «Молодіжна зайнятість: подолання ґендерних бар'єрів для молодих жінок і чоловіків», Женева, Програма Молодіжної зайнятості та Бюро з питань ґендерної рівності. (Youth Employment: Breaking gender barriers for young women and men). http://www.ilo.org/gender/Events/lang-en/docName--WCMS_097919/index.htm ILO [12 August 2008]
- 2007а. «Абетка прав жінок у сфері праці та ґендерної рівності». Друге видання. Женева, Бюро з питань ґендерної рівності. (ABC of women workers' rights and gender equality).
- 2007b. «Подолання дискримінації проти корінного населення та племінних народів у сфері зайнятості та професійного життя – посібник про Конвенцію МОП № 111», Женева. Проект сприяння Конвенції №169 та Підрозділ з питань рівності працівників-мігрантів, корінного населення та племінних народів. (Eliminating discrimination against Indigenous and Tribal peoples in employment and occupation - A guide to ILO Convention No. 111).
- 2007c. «Рівність на робочому місці: подолання викликів». Глобальний звіт про застосування Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці. Звіт І Міжнародної конвенції праці, 96 сесія, Женева. (Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).
- 2007d. «Неформальна економіка: сприяння переходу до формалізації». Робочі матеріали Тристороннього міжрегіонального симпозиуму з питань неформальної економіки: сприяння переходу до формалізації. Женева, 27-29 листопада 2007 р. (The Informal Economy: Enabling transition to formalization)
- 2007e. «Міжнародні трудові стандарти з питань прав працівників-мігрантів: посібник для політиків та практиків країн Азії та Тихоокеанського регіону». Бангкок, Регіональний офіс для країн Азії та Тихоокеанського регіону, Суб-регіональний офіс для країн Східної Азії (International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific).



- 2007f. «Розвиток навичок шляхом реабілітації у громадах». Женева, Департамент навичок та зайнятості. (Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR)).
 - 2006a. «Гендерна рівність та гідна праця: вибрані конвенції та рекомендації МОП з питань сприяння гендерній рівності», Женева, Бюро з питань гендерної рівності та Департамент міжнародних трудових стандартів. (Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality).
 - 2006b. «Факти про дискримінацію проти мігрантів», Женева. (Facts on Discrimination against Migrants). <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/discrimination/factsheet.pdf>
 - 2005. «Ініціативи організацій роботодавців у сфері підтримки гендерної рівності: вивчення досвіду 10 країн». Женева, Бюро з питань діяльності роботодавців. (Employers' Organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries).
 - 2003a. «Час для гендерної рівності на робочому місці: глобальний звіт про виконання Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці». Звіт В Міжнародній конференції праці, 91 сесія, Женева. (Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).
 - 2003b. «Основоположні права у сфері праці та міжнародні трудові стандарти», Женева (Fundamental rights at work and international labour standards).
 - 2003c. «Інформаційний посібник – Попередження дискримінації, експлуатації та зловживань проти жінок працівників-мігрантів». Женева, Програма сприяння гендерній рівності. (An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers).
 - 2000. «Гендер, бідність та зайнятість», Женева (Gender, Poverty and Employment: Readers Kit).
- С. Олни, Е. Гудзон, К. Малоба-Кайнес та Ф. О'Нил. 2002 р. «Гендерна рівність: посібник з питань ведення колективних переговорів». Женева, МБП, Програма з питань соціального діалогу та Бюро з питань діяльності працівників. (Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., O'Neill, F. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining).
- М. Вікрасасингх та В. Джаятилака. 2005 р. «За скляним дахом та кам'яними стінами: гендер на робочому місці», Коломбо, МБП. (Wickramasinghe, M., Jayatilaka, W. Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace).
- Л. Вірт. 2001 р. «Подолання скляних дахів: жінки у керівництві», Женева, МБП. (Wirth, L. Breaking through the glass ceiling: Women in management).



Міжнародне
Бюро
Праці

Женева

**Бюро з питань гендерної рівності
Міжнародне бюро праці, Женева**

Bureau for Gender Equality
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Тел. + 41 22 799 6730
Факс + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gencampaign@ilo.org



Підготовлено
за фінансової підтримки
Європейського Союзу

**Підрозділ з питань рівності, працівників-мігрантів,
корінного населення та племінних народів
Департамент міжнародних трудових стандартів
Міжнародне бюро праці, Женева**

Equality, Migrant Workers and Indigenous and Tribal Peoples Team
International Labour Standards Department
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Тел. + 41 22 799 6251
Факс + 41 22 799 6344
www.ilo.org/normes
egalite@ilo.org

Ця довідкова брошура була підготовлена як частина кампанії МОП з підвищення обізнаності громадськості «Гендерна рівність у серці гідної праці».

Для отримання інформації про додаткові тематичні матеріали МОП, висвітлені у цій кампанії з гендерної рівності, звертайтеся до нас, будь-ласка, за адресою: gencampaign@ilo.org.

Переклад українською мовою та видання цієї брошури здійснені в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». За будь-якою додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою: gender@ilo-dp.kiev.ua.