

МОДУЛЬ

13

Инспекция труда и гендерное равенство

О чем этот модуль

Этот модуль призван помочь инспекциям труда оказать влияние на продвижение гендерного равенства и ликвидацию дискриминации в сфере труда по признаку пола.

В модуле описываются международные правовые основы гендерного равенства, показывается основная роль и функции инспекции труда и дается перечень актуальных гендерных проблем, среди которых: условия труда для мужчин и женщин, материнство и семейные обязанности, достоинство в сфере труда и уязвимые группы с точки зрения гендерной политики.

Главная цель модуля – добиться того, чтобы службы инспекции труда смогли обеспечивать работникам (как женщинам, так и мужчинам) защиту в гендерном аспекте.

Задачи

Обучить участников:

- ✓ более целенаправленно использовать инспекции труда для реализации гендерных принципов и прав на рабочих местах;
- ✓ всемерному учету гендерных аспектов при реализации всех основных функций инспекции труда на макро-, мезо- и микроуровне.

© Международная организация труда, 2016

Первое издание, 2016

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда». **Модуль 13. Инспекция труда и гендерное равенство.**

Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

ISBN 978-92-2-431010-2 (print)
978-92-2-431011-9 (web pdf)

labour inspection / methodology / developed countries / developing countries

04.03.5

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.










Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com.

Для получения более полной информации посетите наш веб-сайт www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Отпечатано в России.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Соблюдение принципов гендерного равенства и прав работающих женщин	7
1.1. Социально-экономический контекст	7
1.2. Системный подход	7
<i>Законодательство</i>	8
<i>Социальный диалог</i>	8
<i>Коллективные переговоры</i>	9
<i>Политические меры</i>	9
<i>Национальные институты по обеспечению равных возможностей</i>	9
<i>Органы регулирования вопросов труда и инспекция труда</i>	9
<i>Судебная система</i>	10
<i>Добровольные инициативы частного сектора</i>	10
<i>СМИ</i>	10
<i>Образование</i>	10
<i>Лоббирование интересов женщин</i>	10
1.3. Инспекция труда	11
<i>Обеспечение соблюдения трудового законодательства</i>	11
<i>Предоставление технической информации и рекомендаций</i>	11
<i>Вклад в совершенствование трудового законодательства</i>	12
1.4. Гендерный подход и инспекция труда	12
<i>Женщины в органах инспекции труда</i>	12
<i>Специфические задачи, поручаемые женщинам-инспекторам</i>	13
<i>Гендерные вопросы в ведении инспекции труда</i>	14
2. Основные вопросы	15
2.1. Дискриминация по признаку пола	15
2.2. Условия труда	16
<i>Заработная плата и другие выплаты</i>	17
<i>Рабочее время</i>	20
<i>Отпуск</i>	22
2.3. Материнство и семейные обязанности	23
<i>Охрана материнства</i>	23
<i>Права беременных женщин и кормящих матерей</i>	24
<i>Гарантии занятости</i>	25
2.4. Достоинство в сфере труда	25
<i>Сексуальные домогательства</i>	25
<i>Насилие на рабочих местах</i>	27
<i>Психосоциальные риски</i>	28
2.5. Уязвимые группы	28
<i>Непостоянные, временные, сезонные работники и работники для выполнения конкретных задач</i>	29
<i>Надомные работники</i>	29
<i>Детский труд</i>	30
<i>Принудительный труд и торговля людьми</i>	30
3. Каким образом инспекция труда может выявлять и решать проблемы дискриминации по признаку пола в сфере труда	31
<i>Стереотипы и гендерное разделение труда – сегрегация на рынке труда</i>	31

<i>Важность статистических данных для надежности анализа</i>	32
3.1. Анализ ситуации на предприятии	33
3.2. Категории анализа.....	38
<i>Доступ к занятости</i>	38
<i>Профессиональные категории</i>	41
3.3. Карьерный рост	43
<i>Заработная плата</i>	46
<i>Трудовое правоотношение</i>	48
<i>Сочетание личной, семейной и профессиональной жизни</i>	49
4. Основные гендерные вопросы в области охраны труда	52
4.1. Здоровье работающих женщин.....	52
4.2. Эргономические факторы и людское многообразие	53
4.3. Производственная среда и риски, связанные с работой	54
<i>Риски для репродуктивного здоровья</i>	54
<i>Стресс</i>	54
<i>Новые технологии</i>	55
4.4. Прогресс и достижения в решении указанных проблем	55
<i>Законодательство по вопросам защиты</i>	55
<i>Участие женщин в обеспечении охраны здоровья</i>	55
4.5. Некоторые рекомендации по внедрению гендерной проблематики в области охраны труда	56
<i>Учет гендерной проблематики в политике охраны труда</i>	56
<i>Целевое воздействие на уровне предприятия</i>	56
<i>Целевое воздействие на индивидуальном уровне</i>	57
<i>Эргономические факторы</i>	57
<i>Человеческое многообразие – основа планирования</i>	57
<i>Исследования</i>	57
<i>Сбор данных</i>	57
<i>Участие женщин</i>	58
5. Планы обеспечения гендерного равенства.....	60
5.1. Организация и управление	60
5.2. Оценка.....	60
5.3. Разработка и стратегия.....	60
5.4. Мониторинг и оценка.....	64
Упражнения	67
 <i>Упражнение 1. Применение системного подхода</i>	69
 <i>Упражнение 2. Специфические задачи, поручаемые женщинам-инспекторам</i>	71
 <i>Упражнение 3. Условия труда</i>	73
 <i>Упражнение 4. Материнство и семейные обязанности</i>	75
 <i>Упражнение 5. Сексуальные домогательства</i>	77
 <i>Упражнение 6. Гендерное равенство на предприятии: методические рекомендации для проведения анализа</i>	79
 <i>Упражнение 7. Гендерное равенство на предприятии: перечень контрольных вопросов для проведения анализа</i>	81
 <i>Упражнение 8. Гендерные аспекты охраны труда</i>	83
 <i>Упражнение 9. Разработка Плана обеспечения равенства для компании «Сладкий мир»</i>	85
Библиография и материалы для дополнительного чтения.....	87

ВВЕДЕНИЕ

Равенство между женщинами и мужчинами в сфере труда повсеместно признано непреходящей ценностью международного сообщества и одним из фундаментальных прав человека.

За прошедшие десятилетия в решении проблем гендерного равенства в сфере труда был достигнут определенный прогресс. Как отмечается в Резолюции МОТ 2009 года «Гендерное равенство – основа достойного труда», во многих странах были значительно усовершенствованы национальные, политические и законодательные основы, а также система правоприменения. В ряде стран системы регулирования вопросов труда и инспекции труда стали осуществлять более строгий контроль за соблюдением и/или применением законов и нормативных правовых актов, касающихся гендерного равенства, как это будет далее описано в данном модуле. Содействием гендерному равенству занимались также работодатели, ассоциации работодателей, профсоюзные организации. Многие работодатели и объединения работодателей содействовали гендерному равенству на добровольной основе, не ограничиваясь установленными законом обязательствами. Вырос уровень осведомленности о правах трудящихся на равные возможности и равное обращение. Правительства многих стран стали проводить активную политику на рынке труда, решая проблемы гендерного неравноправия в рамках более широких задач обеспечения экономического роста, ведущего к расширению занятости, а также к обеспечению полной занятости и достойного труда и развития жизнеспособных предприятий. В настоящее время необходимость обеспечения гендерного равенства признается в глобальных масштабах в качестве необходимого условия устойчивого развития, сокращения масштабов бедности женщин и мужчин и повышения уровня жизни для всех.

Тем не менее ряд серьезных проблем до сих пор не изжиты. Женщины представляют собой разнородную группу, включающую работников неофициальной экономики и сельских работников, мигрантов, представительниц коренного населения и меньшинств, а также молодых женщин, причем все они имеют свои особые потребности. Среди малоимущих сегодня все больше растет число женщин, хроническим остается гендерный разрыв в оплате труда, многим женщинам трудно найти какую-либо работу, в том числе на условиях полной занятости. Нередки случаи дискриминации, связанные с беременностью и родами и уходом за ребенком, и сохраняется горизонтальная и вертикальная сегрегация на рынке труда. Женщины преобладают среди работников, вовлеченных в вынужденный труд на условиях неполного рабочего времени. В течение жизни у многих женщин во время переходных периодов возникают дополнительные проблемы. Несмотря на успехи в плане повышения образовательного уровня женщин, их труд чрезмерно широко применяется на низкооплачиваемых рабочих местах; женщины недостаточно представлены на административных, руководящих и технических должностях; многие женщины страдают от плохих условий труда; насилие в отношении женщин отмечается на всех стадиях их жизни; в некоторых случаях для женщин, включая мигрантов, домашний труд остается одной из немногих возможностей занятости; молодые малоимущие женщины все в большей степени страдают от ВИЧ и СПИДа. В неофициальной экономике, где дефицит достойного труда ощущается в наибольшей степени, занято больше женщин, чем мужчин. Недоступность социального обеспечения, гендерный разрыв в оплате труда, более низкая, как правило, заработная плата, неадекватные условия труда, эксплуатация и насилие, включая сексуальные домогательства, а также отсутствие права голоса и возможностей отстаивать свои интересы усугубляются еще и тем, что женщины несут дополнительные обязанности, связанные с их репродуктивной ролью, а также отсутствием доступа к ресурсам и услугам по доступным ценам¹.

¹ Резолюция МОТ, принятая на 98-й сессии МКТ, «Гендерное равенство – основа достойного труда», Женева, июнь 2009 г. (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1).

Влияние глобализации на гендерное (не)равенство

Глобализация привела к глубоким изменениям, оказавшим воздействие на жизнь всех мужчин и женщин и сопровождавшимся стремительным экономическим ростом и преобразованиями в отдельных странах, включая внедрение новых технологий. С одной стороны, прогресс снял некоторые барьеры для женщин и расширил их возможности в сфере занятости. С другой стороны, некоторые новые рабочие места являются нестабильными и неофициальными, и их нельзя назвать достойными рабочими местами, поскольку для них характерна низкая оплата труда, ограниченный доступ или отсутствие доступа к социальному обеспечению, социальной защите, социальному диалогу, а также ограничение прав работников. Глобализация оказывает разное воздействие на мужчин и женщин, поэтому необходимо, применяя гендерный анализ в процессе разработки политики и оценки ее воздействия, более полно учитывать эти разные потребности².

Международные правовые основы

Международные трудовые нормы являются основным средством содействия равенству в сфере труда для всех работников. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) выступают в качестве двух стержневых элементов продвижения гендерного равенства. В этих конвенциях зафиксированы положения, относящиеся к сформулированным МОТ основополагающим принципам и правам в сфере труда, которые включены в число базовых принципов Глобального договора ООН.

В Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156) и Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183) сформулированы руководящие принципы, позволяющие сочетать рабочие и семейные обязанности и обеспечивать защиту беременных работающих женщин. Важно отметить, что положения Конвенции МОТ № 156 касаются и мужчин, и женщин, которые работают и несут ответственность за своих иждивенцев. Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175) и Конвенция 1996 года о надомном труде (№ 177) содержат международные нормы, обеспечивающие достойные и гибкие механизмы организации труда, которые могут способствовать обеспечению гендерного равенства.

Все эти документы представляют собой международные ориентиры для разработки государствами – членами МОТ национальных законодательных основ.

² Там же.

1. СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И ПРАВ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

1.1. Социально-экономический контекст

Продвижение гендерного равенства в сфере труда не происходит в вакууме: здесь необходимо учитывать условия конкретной страны.

Поэтому изучение социокультурного контекста, включая наличие в стране *культуры гендерного равенства*, является очевидным шагом. Существование культуры гендерного равенства может обнаруживать себя в моделях общественных отношений, в равноправном присутствии мужчин и женщин на всех уровнях иерархии общества, в наличии политики, законодательства и институтов, относящихся к этой проблематике, в недискриминационном использовании средств коммуникации и массовой информации всех форм и видов (в распространении информации, в сфере образования и бизнеса), в самом факте того, что в стране признаются права женщин в качестве составляющей прав человека.

В указанном контексте и с учетом его влияния на гендерное равенство особое место приобретает такой фактор, как *структура рынка труда и положение женщин на рынке труда*. С этой точки зрения особенно следует учитывать следующие факторы: уровень экономической активности, уровни занятости, безработицы и неполной занятости, сегрегация рабочих мест; различия в заработной плате; роль женщин в атипичной и временной занятости; масштабы неофициального и сельскохозяйственного сектора.

При этом необходимо учитывать взаимосвязь между факторами объективного и субъективного характера. Так, недостаточное участие женщин в процессе принятия решений может быть одной из причин тех затруднений или даже отставания, которые некоторые страны испытывают при проведении объективного анализа ситуации в сфере труда (в том числе с гендерной точки зрения)³.

1.2. Системный подход

Чтобы права, существующие *де-юре* (закрепленные в юридических документах), можно было реализовать на практике, требуется системный подход.

На диаграмме ниже показаны некоторые ключевые и взаимозависимые элементы, составляющие стратегию по соблюдению прав.

Чтобы обеспечить полный доступ к правам, которые определяют гендерное равенство, эти элементы должны взаимно дополнять друг друга.

³ Например, в течение многих лет не уделялось должного внимания тому факту, что главным структурным изменением на рынке труда в Европе стал массовый выход на этот рынок женщин. Еще один пример: потребовалось много времени, чтобы осознать, что среди самых бедных подавляющее число составляют женщины – главы домохозяйств. Отсутствие статистики с градацией по полу и недостаточное число женщин среди тех, кто принимает решения и разрабатывает политику, может привести к искажению результатов анализа рынка труда и, соответственно, может негативно отразиться на качестве разработки соответствующих политических мер и стратегий.



Законодательство

Во многих странах было принято законодательство, которое запрещает дискриминацию по признаку пола. Также во многих случаях доказали свою эффективность предписываемые законом меры позитивной дискриминации, направленные на преодоление прошлых или продолжающихся проявлений неравенства на рынке труда по причине пола. Адаптация и включение в национальное законодательство международных норм – ключевой этап процесса формирования прав. Если законы о гендерном равенстве и правах женщин в сфере труда в стране уже приняты, могут потребоваться еще и другие механизмы, которые будут содействовать применению данных законов. Помимо принятия законов, которые посвящены специфическим гендерным вопросам, следует также анализировать действующее законодательство и готовящиеся законопроекты по любому иному вопросу с точки зрения понятия равенства, что позволит устранить нежелательные или дискриминирующие последствия для конкретных граждан (по признаку пола, возраста, национальности, вероисповедания, семейного положения и пр.).

Социальный диалог

Вовлечение социальных партнеров в разработку и совершенствование законодательства, а также в разработку и реализацию мер политики и программ позволяет добиться, чтобы принимаемые решения отражали социально-экономические реальности и проблемы работодателей и работников и содействовали приданию правоприменению устойчивого характера. Социальный диалог и трипартизм выступают, таким образом, основными инструментами политики по продвижению гендерного равенства в сфере труда на международном, региональном, национальном уровнях, а также на уровне местного сообщества и предприятия. Реальный прогресс в разработке и реализации антидискриминационного законодательства и мер политики по достижению гендерного равенства может быть достигнут тогда, когда в диалоге и поиске консенсуса участвуют государственные органы, организации работодателей и работников. Для того чтобы социальный диалог стал действенным и инклюзивным в плане учета интересов различных участников, на руководящих постах в государственных органах, в организациях работодателей и работников должна быть представлена «критическая масса» женщин.

Двусторонний социальный диалог на уровне предприятия имеет ключевое значение в продвижении гендерного равенства на рабочих местах. На многих предприятиях администрация и представители работников совместно разрабатывают и реализуют планы по обеспечению гендерного равенства и меры позитивной дискриминации.

Коллективные переговоры

Взаимосвязи между *коллективными переговорами* и законодательством схематично могут быть подразделены на следующие три модели: (i) коллективные переговоры, которые полностью опираются на действующее законодательство, а достигнутые договоренности точно воспроизводят соответствующие правовые требования; (ii) переговоры, призванные устранить пробелы в правовом регулировании некоторых вопросов; (iii) коллективные переговоры, выходящие за рамки существующих правовых положений, когда законодательство используется только как отправная точка для ведения переговоров по коллективному договору.

Первая модель (копирование национального законодательства) обеспечивает минимально необходимый пороговый уровень защиты прав. При этом высказываются мнения, что простое воспроизведение в текстах договоров существующих правовых положений – это поверхностный подход, поскольку защита указываемых прав и обязанностей граждан или работников уже закреплена юридически, и их соблюдение находится в сфере деятельности службы инспекции труда. Тем не менее опора на положения национального законодательства в ходе коллективных переговоров (включая ссылки на международные правовые документы, ратифицированные страной, такие как международные трудовые нормы МОТ и КЛДЖ)⁴ не только способствует практической реализации установленных нормативно-правовых требований (перевод их из де-юре в де-факто), но и весьма важна в просветительских целях – для ознакомления работников и работодателей со всеобщими основополагающими принципами, ценностями и правами.

Если какие-то вопросы не нашли отражения в действующем законодательстве, обсуждение их в рамках коллективных переговоров становится еще более важным. Согласованные договоренности по таким вопросам могут быть со временем использованы для внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство страны⁵.

Политические меры

Правительства в сотрудничестве с социальными партнерами призваны вести разработку конкретной политики и конкретных программ и мер в области гендерного равенства, направленных на практическую реализацию соответствующих правовых положений. Для эффективной реализации такой политики и таких программ требуется надлежащее финансирование.

Национальные институты по обеспечению равных возможностей

Опыт показывает, что права реализуются более эффективно тогда, когда их реализация поддерживается авторитетными, надлежащим образом функционирующими и обеспеченными необходимым финансированием институтами, такими как *органы по обеспечению равных возможностей* или иными специализированными учреждениями, уполномоченными содействовать достижению равенства.

Органы регулирования вопросов труда и инспекция труда

Система регулирования вопросов труда и входящие в нее органы инспекции труда играют ключевую роль в реализации и обеспечении соблюдения правовых положений, касающихся равенства возможностей и обращения. Выполняя эти функции, они должны следить за тем, чтобы их деятельность была гендерно сбалансированной и гендерно чувствительной и строилась на знаниях, подходах и инструментах, при помощи которых можно решать проблемы гендерного

⁴ КЛДЖ – Конвенция ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминация в отношении женщин.

⁵ Так произошло, например, в Аргентине, где именно таким образом был принят закон о родительском отпуске для родителей приемного ребенка. Еще один пример – проблема сексуальных домогательств на рабочих местах, которая первоначально решалась в рамках коллективных договоров, а затем соответствующие положения были включены в законодательство (уголовное или гражданское, в зависимости от конкретной страны).

равенства. Органы регулирования вопросов труда способны внести большой вклад в продвижение гендерного равенства, разрабатывая индикаторы гендерного равенства, регулярно собирая, публикуя и распространяя данные с разбивкой по полу по этим индикаторам, создавая системы для измерения и мониторинга прогресса на пути к достижению согласованных целей. О роли и значении органов инспекции труда речь пойдет ниже.

Судебная система

Применение национального законодательства во многом зависит от судебной системы. Должным образом финансируемые и эффективно работающие суды, имеющие в своем составе квалифицированных и разбирающихся в гендерной проблематике судей, наряду с эффективно функционирующими органами инспекции труда – это ключевые звенья стратегии по соблюдению требований законодательства.

Добровольные инициативы частного сектора

Вопросы, относящиеся к гендерному равенству, недопущению дискриминации, позитивным действиям и соблюдению прав работающих женщин, во многих случаях решаются в рамках различных добровольных частных инициатив, реализуемых в рамках концепции корпоративной социальной ответственности. На ряде предприятий, в том числе и принадлежащих транснациональным корпорациям, разработаны кодексы поведения или планы действий, в которые включены не только меры и положения о гендерном равенстве, предусмотренные национальным законодательством, но и дополнительные меры и положения. Управление человеческими ресурсами должно быть гендерно ориентированным и базироваться на принципах гендерно чувствительной политики на рабочих местах.

СМИ

Средства массовой информации играют большую роль в формировании общественного мнения, ценностей и принципов. Если в средствах массовой информации отражаются достойные внимания примеры гендерного равенства, то они постепенно становятся для общества нормой. Более целенаправленное использование СМИ могло бы существенно способствовать формированию общей культуры гендерного равенства, основанной на всемерном признании и полном уважении личности женщины, ее потребностей, прав и достоинства.

Образование

Для того чтобы культура гендерного равенства укоренилась в обществе и стала оказывать влияние на поведение людей, требуется время. Образование, начиная с начальной школы, может привить молодому поколению естественное чувство неприятия такого явления, как дискриминация.

Лоббирование интересов женщин

Система не будет действенной, если у нее нет одного очень важного компонента, а именно способности *женщин к самоорганизации и мобилизации* в рамках самых разных форм представительства, которые стали нам известны в последнее время. К числу таких форм относятся женские группы, НКО, профессиональные ассоциации, местные, национальные и международные женские сетевые структуры, учреждения и выборные органы. Меры гендерной политики не дадут устойчивых результатов, если не позаботиться об активном и организованном участии в них женщин. Чтобы процесс учета и внедрения гендерной проблематики стал устойчивым и эффективным, его необходимо поддерживать, направлять и вести мониторинг в рамках стратегии расширения представительства, известной под названием «*стратегия расширения прав и возможностей женщин*».

1.3. Инспекция труда⁶

В широком смысле инспекцию труда можно определить, как составную часть системы органов регулирования вопросов труда, призванную продвигать, контролировать претворять в жизнь трудовое законодательство и принципы политики в сфере труда на рабочих местах.

В Конвенции 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) содержатся полезные указания относительно организации и мониторинга эффективной системы инспекции труда.

В соответствии со статьей 3.1 Конвенции МОТ № 81 к главным задачам, решаемым системой инспекции труда, относятся:

- a) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, как положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;
- b) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;
- c) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

Обеспечение соблюдения трудового законодательства

В разных странах правоприменительные функции служб инспекции труда существенно различаются в зависимости от сферы охвата и содержания действующего законодательства (оно может применяться не ко всем секторам и отраслям экономики) и от готовности правительства делегировать инспекции труда полномочия по контролю за соблюдением законодательства.

Страны также принимают решение в отношении наделения служб инспекции труда полномочиями по контролю за соблюдением коллективных договоров и в некоторых случаях даже по вынесению арбитражных решений. Во многих странах инспекторам труда принадлежит важная роль в надзоре за соблюдением прав профсоюзов, обеспечении защиты законных представителей работников (например, представителей по вопросам охраны труда), а также в контроле за эффективной работой установленных законом органов, участвующих в социальном диалоге.

Предоставление технической информации и рекомендаций

Техническая информация и рекомендации предоставляются в ходе инспекционных проверок, а также по письменному или устному запросу. Во многих странах предоставление технической информации и рекомендаций регулируется официальными процедурами, особенно когда речь идет об охране труда. В своей работе по предоставлению технической информации и рекомендаций в области трудового законодательства и наиболее эффективных способов его соблюдения органы инспекции труда все больше используют возможности современных информационных технологий. На инспекторов труда может быть также возложена задача проводить обучение для представителей работников или представителей работодателей по различным аспектам трудового законодательства, защиты работников и охраны труда.

Достаточно часто органы инспекции труда применяют в своей работе более широкий подход, включающий работу по повышению осведомленности, информированию и обучению в целях

⁶ Дополнительную информацию см.: Модуль 2 «Инспекция труда: Введение». Комплект учебных материалов «Создание современных и эффективных систем инспекции труда», МУЦ-МОТ, Турин, 2009.

формирования культуры уважительного отношения к трудовым правам, гендерного равенства, социальной интеграции и предупреждения рисков.

Такой подход, основанный на просвещении и профилактике, реализуется в форме организации кампаний, производства фильмов, буклетов, проведения обучения, конференций и использования других средств массовой информации.

Вклад в совершенствование трудового законодательства

В последнее время отмечаются все более динамичные перемены в видах и формах трудовых правоотношений, производственных и технологических процессах на рабочих местах, а также в социальном составе трудоспособного населения (половозрастная структура, доля мигрантов и т.д.). Если мы хотим, чтобы работники в условиях новых трудовых правоотношений или вредной производственной среды не испытывали негативных последствий ненадлежащего правового регулирования, важно, чтобы трудовое законодательство своевременно отражало новые реалии.

Благодаря своим знаниям и непосредственному опыту на рабочих местах, инспекторы труда идеально подходят для выявления явных пробелов в трудовом законодательстве и в мерах политики и для предложения в адрес соответствующих министерств корректирующих действий по улучшению условий труда. Таким образом, органы инспекции труда призваны играть важную роль в разработке нового трудового законодательства, которое было бы одновременно реалистичным с точки зрения поставленных целей и выполнимым на практике.

Эти три основных подхода и три функции инспекции труда следует учитывать при анализе роли инспекции в продвижении гендерного равенства и прав женщин в сфере труда.

1.4. Гендерный подход и инспекция труда

В 2006 году МОТ подготовила Общий обзор по вопросам инспекции труда, куда вошел также специальный раздел по гендерным вопросам. Ниже приводятся основные результаты и выводы, содержащиеся в данном документе.

Женщины в органах инспекции труда

Широкое привлечение женщин в ряды сотрудников органов инспекции труда всегда было важным принципом деятельности МОТ со времени ее создания. Статья 8 Конвенции 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и статья 10 Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) предусматривают, что в состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так и женщины.

Согласно результатам Общего обзора по вопросам инспекции труда 2006 года (Глава V), составленного на основе информации, предоставленной правительствами стран, в целом не существует какого-либо препятствия правового характера, которое ограничивало бы доступ женщин к работе в качестве инспектора труда. Многие страны указали, что национальное законодательство предоставляет женщинам равные возможности при трудоустройстве в качестве инспектора труда. Кроме того, правительство Дании указало, что при найме на работу соблюдается принцип равного численного соотношения мужчин и женщин в составе персонала инспекции труда. Однако во многих странах кадровый состав инспекции труда продолжает оставаться преимущественно мужским и не отражает доли женщин в составе рабочей силы. Более того, не всегда можно легко определить и интерпретировать долю женщин в составе персонала органов инспекции труда. С некоторыми сведениями и тенденциями относительно привлечения женщин в состав персонала инспекций труда можно ознакомиться в регулярных отчетах, направляемых странами – членами МОТ в Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций. В отчетах некоторых стран относительно применения Конвенции МОТ № 81 сведения о наличии женщин среди персонала органов инспекции

труда отсутствуют⁷. В отчетах ряда других стран дается информация о сбалансированном гендерном составе среди инспекторов труда. К этим странам относятся Австрия, Сербия и Польша (эти страны предоставили информацию о женщинах на руководящих должностях, т.е. среди руководителей отделов и департаментов), Сейшельские Острова, Макао, Финляндия, Сальвадор, Греция, Барбадос (число женщин превышает число мужчин, данные за 2005 год) и Болгария.

Соотношение мужчин и женщин среди инспекторов труда

✓	Албания	(женщин 21%, данные за 2009 год)
✓	Армения	(женщин 21%, данные за 2008 год)
✓	Бангладеш	(женщин 3%, данные за 2008 год)
✓	Хорватия	(женщин 49%, данные за 2008 год)
✓	Куба	(женщин 33%, данные за 2001 год)
✓	Венгрия	(женщин 29%, данные за 2010 год)
✓	Япония	(женщин 7%, данные за 2009 год)
✓	Латвия	(женщин 62%, данные за 2008 год)
✓	Ливан	(женщин 64%, данные за 2008 год)
✓	Молдова	(женщин 15%, данные за 2010 год)
✓	Парагвай	(женщин 28%, данные за 2010 год)
✓	Южная Корея	(женщин 22%, данные за 2007 год) ⁸

В Общем обзоре говорится, что «с учетом важной роли, отводимой женщинам в системе инспекции труда, можно рассчитывать на то, что будут предприняты более активные шаги по поощрению найма, обучения и продвижения женщин-инспекторов, а также обеспечения более высокой степени осведомленности о гендерной проблематике во всей системе инспекции труда».

Таким образом, видно, что требования статей 8 и 10 о равном праве на трудоустройство трактуются не столько в плане устранения барьеров, сколько в плане шагов «по поощрению найма, обучения и продвижения» женщин-инспекторов и «более высокой степени осведомленности о гендерной проблематике» в системе инспекции труда в целом.

Специфические задачи, поручаемые женщинам-инспекторам

Акты МОТ предусматривают возможность возлагать на женщин-инспекторов специфические функции. В *Пособии для инспекторов труда* (подготовлено в 2006 году Бюро МОТ в Будапеште) предлагается, например, чтобы органы инспекции труда поручали «женщинам-инспекторам, обладающим соответствующей подготовкой, решение особых вопросов, касающихся женщин-работниц». Речь может идти о специализации в таких вопросах, как охрана труда в конкретных отраслях, включая текстильную отрасль и сектор бытовых и персональных услуг на дому.

Несмотря на то, что акты МОТ предусматривают поручение женщинам-инспекторам специфических задач, правительства лишь некоторых стран, согласно данным Общего обзора, сообщили о такой практике.

⁷ Малави (2005), Центральноафриканская Республика (2009), Эквадор (2009), Гана (2010), Кения (2000), Сербия (2006), Черногория (2006), Малайзия (2009), Нигерия (2009), Йемен (2010), Бахрейн (2010), Ливан (2008), ОАЭ (2009), Польша (2009), Россия (2010), Ирак (2010), Гайана (2010), Гвинея-Бисау (2010), Алжир (2010), Беларусь (2010), Индонезия (2009), Конго (2008), Уругвай (2007), Казахстан (2006), Азербайджан (2006), Лесото (2005), Бахрейн (2005), Бенин (2004), Зимбабве (2003), Сан-Томе и Принсипи (2002), Камерун (2002), Боливия (2002), Буркина-Фасо (2002), Мавритания (2001), Люксембург (2001), Бразилия (2001), Багамские Острова (2001), Сирийская Арабская Республика (2000).

⁸ Данные также взяты из аналитического исследования, проведенного в 2010 году Программой МОТ по регулированию вопросов труда и инспекции труда.

Специфические задачи для женщин-инспекторов по странам

Швейцария, где женщины-инспекторы расследуют или призваны заниматься расследованием вопросов, которые особым образом затрагивают женщин-работниц (пункт 79 Указа № 1 от 10 мая 2000 года в отношении Закона о труде (OLT 01));

Гондурас, где женщины-инспекторы проводят проверки по вопросам детского труда и трудоустройства женщин, охране здоровья и безопасности на рабочих местах, а также по соблюдению требований в отношении минимального размера оплаты труда;

Австрия, где женщинам поручаются проверки общих условий труда и жизни на тех предприятиях, где женщины и молодежь составляют большинство работающих;

Шри-Ланка, где действует отдельный департамент, который занимается вопросами, касающимися женщин и детей. Департамент возглавляет уполномоченный по вопросам труда. На эту должность назначается женщина. Женщинами являются также и два других высокопоставленных государственных служащих, исполняющих обязанности заместителей уполномоченного;

Гана, где в 2001 году в Министерстве труда было создано Управление по делам женщин, которое занимается проблемами женщин в сфере труда (в частности, борьбой с сексуальными домогательствами).

Гендерные вопросы в ведении инспекции труда

Круг гендерных вопросов, которыми занимаются органы инспекции труда, зависит от конкретной системы инспекции труда и приоритетов ее деятельности (это могут быть вопросы труда, охрана труда), а также от сферы полномочий.

Согласно Общему обзору 2006 года, обеспечение защиты женщин в период беременности и ухода за ребенком входит в сферу деятельности большинства систем трудовой инспекции. Существуют также подтверждения растущей роли инспекторов труда в мониторинге соблюдения равенства и многообразия в трудовой сфере. В большинстве отчетов основное внимание уделяется прежде всего вопросам гигиены, социально-бытовых условий и охраны труда.

Ограничения в деятельности инспекции труда сказываются в первую очередь на работающих женщинах из уязвимых групп населения. Это происходит, например, когда инспекторы испытывают трудности в доступе на территории частных домовладений, где имеются объекты для проверки. Многие положения национального законодательства, касающиеся проведения инспекционных проверок, не распространяются на тех, кто занимается домашним и надомным трудом (большинство таких работников составляют женщины), и выводят их из сферы защиты в рамках трудового законодательства.

Большинство национальных нормативно-правовых актов разрешают инспекторам труда проводить проверки рабочих мест и предприятий на предмет соответствия условий труда установленным требованиям. В ряде стран инспектировать можно только рабочие места, перечисленные в законе. Но это не всегда означает, что остальные рабочие места выведены из сферы деятельности инспекторов. В странах, где проведение проверок определяется не статусом предприятия, а наличием на предприятии наемных работников, инспектированию подлежат все рабочие места. К таким странам относится, например, Бельгия, где понятие «рабочее место» определяется очень широко. Во многих странах инспекторы могут входить не только в производственные помещения, которые официально подлежат проверке, но и в другие помещения, если у инспекторов есть основания считать, что там трудятся наемные работники. При этом, если речь идет о частном жилище, для проведения проверки, как правило, требуется согласие работодателя либо лица, арендующего помещение, либо разрешение судебного органа – в зависимости от ситуации. Комитет экспертов особо указывает на то, что ввиду широкого понимания понятия «помещения, подлежащего инспекции» инспекторам труда следует строго соблюдать требование уважать частную жизнь.

2. ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ

Существует ряд вопросов, связанных с гендерным равенством и другими гендерными аспектами на рабочих местах, которыми могут заниматься инспекторы труда в соответствии с возложенными на них функциями и руководствуясь соответствующими положениями законодательства (это контроль за соблюдением и применением правовых требований и норм, консультирование, информационно-просветительская работа, информирование компетентных органов власти).

В данном разделе⁹ дается общий обзор этой проблематики, а в следующем рассказывается, как конкретно инспекция труда может выявлять и решать проблемы, связанные с дискриминацией по признаку пола в сфере труда.

2.1. Дискриминация по признаку пола

Всем сотрудникам компании должны быть предоставлены равные возможности в трудоустройстве, независимо от их пола, семейного положения, цвета кожи, расовой принадлежности, гражданства, этнического или национального происхождения либо вероисповедания.

Некоторые женщины-работницы сталкиваются с дискриминацией только потому, что они женщины, либо по причине своего семейного положения или семейных обязанностей.

Зачастую бывает нелегко доказать факт нарушений, когда женщины-работницы становятся жертвами дискриминации при приеме на работу, предоставлении возможностей для профессионального совершенствования, подготовки и продвижения по службе, при сокращении штатов и увольнении. Дискриминация по признаку пола может быть открытой, как в случае приема заявлений на определенное рабочее место только от мужчин или только от женщин (это прямая дискриминация).

Описание должностных обязанностей, в которых присутствуют требования, ставящие женщин в менее выгодное положение по сравнению с мужчинами (например, требование к работнику обладать физической силой) допускается только в тех случаях, если необходимость таких требований для выполнения работы не вызывает сомнений.

Но зачастую дискриминация носит неявный, свойственный системе или даже непредумышленный характер, и в качестве примера здесь можно привести непрямую дискриминацию. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций определяет непрямую дискриминацию как «нейтральные, на первый взгляд, ситуации неравного обращения, а также нормативные акты или практику, которые на деле ведут к неравному обращению в отношении лиц с определенными характеристиками. Непрямая дискриминация имеет место в тех случаях, когда применение одного и того же условия, обращения или критерия ко всем лицам, не связанное непосредственно с конкретными потребностями рабочих мест, оказывает непропорционально большое негативное воздействие на некоторых лиц по причине таких их характеристик, как расовая принадлежность, цвет кожи, пол или вероисповедание». Иными словами, если какое-либо требование или условие по внешним признакам воспринимается гендерно нейтральным, но на деле ставит женщин в несоразмерно менее благоприятное положение по сравнению с мужчинами, то это можно рассматривать как случай не прямой дискриминации.

(Примечание: В разделе III этот вопрос будет рассмотрен более подробно, при этом инспекторам труда будут представлены практические рекомендации и методы выявления дискриминации по признаку пола на рабочем месте).

⁹ Материал данного раздела основывается на документе, озаглавленном 'Gender Equality: a Guide for collective bargaining', S. Olney, E. Goodson, K. Maloba Caines, F. O'Neal, ILO, Geneva, 2003.

В общем плане среди мер по предупреждению дискриминации по признаку пола можно выделить следующие:

- положение общего характера о равных возможностях, в котором выражается приверженность как профсоюзной организации, так и работодателя (администрации предприятия) созданию равных возможностей для женщин и мужчин на предприятии;
- возможность для женщин, включая тех, кто работает по временным трудовым договорам, подавать заявления на все вакантные должности, а также на участие в программах профессиональной подготовки;
- недопущение дискриминации в отношении работников с семейными обязанностями, особенно в плане карьерного и профессионального роста;
- не допускать применения неформальных способов найма, которые во многих случаях ущемляют интересы женщин;
- тщательно определять, какой уровень образования, подготовки и профессионального опыта реально необходим для той или иной должности, а также насколько оправданно вводить ограничения по возрасту или мобильности в отношении соискателей;
- формы заявлений о приеме на работу должны содержать только те вопросы, которые имеют прямое отношение к рабочему месту;
- если кандидат отобран, ему (ей) можно задать вопросы о семейном положении и количестве детей, но лишь в связи с возможной выплатой соответствующих пособий;
- нейтральное описание должностных обязанностей и требований (если эти требования будут иметь гендерно конкретную направленность, то сработают гендерные стереотипы, и это может привести к исключению женщин из числа потенциальных претендентов);
- коллективные договоры должны излагаться гендерно нейтральным языком (например, следует избегать использования местоимения «он» для обозначения члена трудового коллектива). Применение гендерно нейтрального языка служит еще одним подтверждением приверженности принципам равенства;
- для решения поставленных задач и анализа достигнутого прогресса назначить сотрудника по вопросам равенства либо учредить женский комитет;
- обучение всех сотрудников отделов кадров и других подразделений, занимающихся набором персонала и ведением переговоров;
- обратный порядок бремени доказывания, т.е. если работник считает, что имеет место фактическое ущемление его (ее) прав, то бремя доказывания того, что ущемление не связано с половой принадлежностью, лежит на работодателе.

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и соответствующая Рекомендация № 111 содержат рекомендации относительно разработки правовых норм, направленных на борьбу с различными формами дискриминации.

2.2. Условия труда¹⁰

Условия труда включают в себя главным образом заработную плату, пособия и льготы, отпуск и рабочее время.

¹⁰ См. также Модуль 6 «Инспекция условий труда». Комплект учебных материалов «Создание современных и эффективных систем инспекции труда», МУЦ-МОТ, Турин, 2009.

Заработная плата и другие выплаты	Отпуск
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Равная оплата ✓ Сверхурочные ✓ Системы бонусов ✓ Классификация рабочих мест ✓ Программы пенсионного обеспечения ✓ Пособия на оплату жилья ✓ Транспортные льготы ✓ Медицинские пособия 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ежегодный отпуск ✓ Отпуск по личным обстоятельствам ✓ Отпуск по беременности и родам, отцовский, родительский отпуск ✓ Отпуск по болезни ✓ Оплачиваемый учебный отпуск, отпуск для профессиональной подготовки ✓ Прочие виды персонального отпуска
Рабочее время	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Основное и сверхурочное рабочее время ✓ Работа на условиях неполной занятости ✓ Гибкий рабочий график ✓ Разделение ставок ✓ Работа в ночную смену ✓ Беременные женщины и кормящие матери ✓ Отгулы по семейным обстоятельствам 	

Заработная плата и другие выплаты

Равное вознаграждение за труд равной ценности

Существенная гендерная дифференциация в оплате труда остается одной из самых трудноразрешимых проблем рынка труда. Даже с учетом того, что гендерный разрыв в заработной плате кое-где сократился, женщины-работницы в среднем по-прежнему получают за свой труд меньше, чем мужчины (с учетом заработной платы и других выплат). У гендерного разрыва в оплате труда много причин, и одна из них – дискриминация по признаку пола. Принцип *равного вознаграждения за труд равной ценности* призван применяться не только тогда, когда мужчины и женщины выполняют одну и ту же или сходную работу, но и тогда, когда они выполняют разные виды работ. Такой подход призван преодолеть недооценку работы, выполняемой главным образом женщинами, когда такие недооцененные рабочие места, занимаемые женщинами, и требования к ним сравниваются с работой, выполняемой преимущественно мужчинами.

Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и соответствующая Рекомендация № 90 является наиболее важным международным правовым актом в этой области. Конвенция входит в число основных конвенций, в которых зафиксированы основополагающие принципы и права в сфере труда, и является одним из 10 принципов Глобального договора ООН.

Во многих странах действует или отдельное законодательство по вопросам оплаты труда, или принцип равной оплаты труда включен в другие правовые акты.

Свод практических рекомендаций по реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности для мужчин и женщин в странах Европейского Союза

В документе приводится перечень основных показателей, свидетельствующих о возможной предвзятости по признаку пола:

- ✓ Женщины в среднем зарабатывают меньше, чем мужчины, работающие на таких же должностях.
- ✓ Женщины в среднем зарабатывают меньше, чем мужчины, имеющие такую же должностную категорию.
- ✓ Труд женщин на неквалифицированных рабочих местах, занимаемых преимущественно женщинами, оплачивается ниже, чем самый низкооплачиваемый неквалифицированный труд, выполняемый преимущественно мужчинами.
- ✓ Рабочие места, занимаемые преимущественно женщинами, оцениваются по более низкой категории, чем рабочие места, занимаемые преимущественно мужчинами, при сходной напряженности труда, требуемой квалификации и уровне ответственности.
- ✓ Женщины зарабатывают меньше, чем мужчины, при равном с ними уровне квалификации и трудовом стаже.
- ✓ Если внутри одной организации разные подразделения ведут коллективные переговоры по отдельности, то в подразделениях с преобладанием мужчин работники получают более высокую оплату, чем в тех, где преимущественно работают женщины.
- ✓ Большинство мужчин и женщин подвергаются сегрегации в результате применения разных систем классификации и определения категорий должностей и их оценки.
- ✓ Труд тех, кто работает на условиях неполной занятости или по временным трудовым договорам, а это в большинстве своем женщины, оплачивается в среднем по более низкой почасовой ставке, чем труд работников на условиях полной занятости или с бессрочными трудовыми договорами, выполняющих ту же работу или имеющих такую же должностную категорию.
- ✓ Те, кто трудится на условиях неполной занятости или по временным трудовым договорам, а это в большинстве своем женщины, получают более низкую оплату труда и меньшее число пособий и льгот, которые могут быть предусмотрены трудовым договором.
- ✓ В разных видах производства применяются разные схемы бонусов при сдельной работе и других моделях оплаты по результату, что ставит в несоразмерно менее выгодное положение представителей одного из полов.
- ✓ Применение в разных подразделениях разных ставок за сверхурочную работу, что затрагивает в большей степени представителей одного пола.
- ✓ Право на отпуск реализуется по-разному на разных рабочих местах одной и той же должностной категории, что в большей степени затрагивает представителей одного пола.

Система поощрительных выплат

Поскольку система поощрительных выплат (бонусов) связана в основном со срочными трудовыми договорами на условиях полного рабочего времени, то здесь женщины часто оказываются в менее выгодном положении. В связи с этим следует продумать, как сконцентрировать усилия на увеличении основной заработной платы, что может более благоприятно повлиять на положение женщин.

Как альтернативный вариант можно расширить систему бонусов, охватив всех работников, независимо от их статуса (включая временных работников) или включив в нее категории должностей, по которым выплаты бонусов ранее не производились. Важно добиться, чтобы при выплате бонусов не допускалась ни прямая, ни косвенная дискриминация.

Классификация рабочих мест

Должности и рабочие места классифицируются по категориям и иерархическому положению. Рабочие места женщин часто оказываются на нижних этапах такой классификации.

Для того чтобы оценка должностей и рабочих мест была объективной и справедливой, должны использоваться гендерно непредвзятые методы, призванные беспристрастно выявить и оценить факторы, свободные от влияния бытующих стереотипов в отношении женщины и от применения традиционных критериев.

Продвижение равноправия: гендерно нейтральная оценка выполняемой работы в целях равной оплаты труда. Пошаговое руководство МОТ¹¹

В 2009 году МОТ разработала пошаговое руководство с описанием различных методических компонентов и применяемых критериев, соблюдение которых позволит не допустить дискриминационной практики. Этот документ может быть адаптирован для различных экономических условий и организаций, для крупных и для малых предприятий. Оно адресовано организациям работников и работодателей, сотрудникам учреждений по обеспечению равных возможностей, работникам отделов кадров, специалистам по гендерной проблематике, а также сотрудникам, в чьи задачи входит реализация программы равенства в сфере оплаты труда.

Следует также уделить внимание вопросам организации специальной профессиональной подготовки для женщин с целью повышения их квалификации и улучшения их доступа к рабочим местам более высокой категории.

Пенсионное обеспечение

Большинство женщин заняты в низкооплачиваемых секторах с соответствующими программами пенсионного обеспечения, что не дает им возможности получать такие же пенсии, какие получают мужчины. Женщинам чаще, чем мужчинам, приходится прерывать трудовой стаж. Чтобы выполнить свои семейные обязанности, женщины часто прерывают карьеру и берут дополнительный отпуск. Другая модель – когда женщины приходят на рынок рабочей силы с опозданием, после рождения детей. Работники с перерывами в трудовом стаже или более поздним выходом на рынок труда рискуют не успеть выплатить достаточных отчислений в пенсионные фонды, чтобы обеспечить себе адекватную пенсию в старости.

Многие женщины, которые трудятся на условиях неполного рабочего дня, вряд ли смогут получить такое же право на пенсионное обеспечение, как штатные работники. Работодатель даже может исключить их из списка работников, за которых он делает взносы в пенсионный фонд.

Пособия на жилье

В некоторых странах замужним женщинам отказывают в пособиях на оплату жилья на том основании, что такие выплаты предназначаются исключительно мужчинам. Жилищные пособия должны предоставляться работающим женщинам и мужчинам на равных основаниях.

¹¹ Promoting equity: 'Gender-neutral job evaluation for equal pay. A Step-by-Step guide', Chicha, Marie-Thérèse, ILO, 2009, ISBN 978-92-2-121538-7.

Транспортные льготы

Для женщин путь на работу может представлять определенные трудности из-за их семейных обязанностей или возможных опасных ситуаций в дороге. В зависимости от конкретных обстоятельств, работодатели могут принять решение об организации доставки работников (мужчин и женщин), если им приходится тратить много времени на дорогу, а общественный транспорт работает нерегулярно, особенно в вечернее и ночное время.

Такие меры особенно значимы для женщин, которые могут стать объектом сексуальных домогательств и насилия.

Медицинские пособия

Медицинская страховка должна предоставляться всем работникам, даже если они трудятся на временной основе, причем среди таких работников преобладают женщины. Везде, где это возможно, обеспечение медицинскими услугами должно распространяться и на детей работников.

Такие пособия должны предусматривать предоставление в течение месяца определенного количества дней на отпуск по болезни, а также отпуск на прохождение медицинского обследования или госпитализацию и тому подобное и распространяться на всех работников, включая тех, кто трудится на условиях неполной занятости.

Рабочее время

Основное и сверхурочное рабочее время

Расчет продолжительности рабочего времени и для мужчин, и для женщин должен производиться таким образом, чтобы избежать дифференциации и возможной гендерной дискриминации и не допускать неоплачиваемой сверхурочной работы по настоянию работодателя.

В некоторых случаях возможность женщин работать сверхурочно бывает ограничена по причине выполнения ими семейных обязанностей или запрета на работу женщин в ночное время. Одно из возможных решений состоит в том, чтобы разрешить женщинам работать сверхурочно и получать за это оплату. С другой стороны, требованию равноправия в большей степени отвечал бы поиск путей к сокращению необходимости в сверхурочной работе и более оптимальному распределению рабочего времени.

Занятость на условиях неполного рабочего времени

С каждым годом создается все больше рабочих мест на условиях неполного рабочего времени, и большинство таких рабочих мест занимают женщины. Для многих женщин занятость на условиях неполного рабочего времени – вынужденное решение, обусловленное выполнением домашних обязанностей и отсутствием детских учреждений.

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, могут находиться в менее выгодных условиях по сравнению со своими коллегами, выполняющими аналогичную работу на условиях полной занятости, по следующим причинам:

- более низкая ставка почасовой оплаты (что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности);
- негативные последствия для пенсионного обеспечения и других систем пособий;
- отсутствие права на различные виды отпусков;
- ограниченные возможности в плане профессиональной подготовки и продвижения по службе;
- искаженное представление о работнике, занятом неполный рабочий день, как о менее эффективном работнике.

Занятость на условиях неполного рабочего времени не должна рассматриваться как второстепенная работа. Сотрудники, занятые на условиях неполного рабочего времени, должны получать те

же пособия и иметь одинаковые условия, что и те, кто трудится полный рабочий день. Некоторые виды пособий и льгот, такие как медицинское обслуживание и пользование объектами социально-бытового назначения, невозможно рассчитать на основе критерия пропорциональности рабочего времени. Поэтому сотрудники, занятые на условиях неполного рабочего времени, должны получать такие пособия и льготы в полном объеме. Также нецелесообразно системно применять критерий пропорциональности к расчету транспортных льгот и некоторых дополнительных выплат в денежной форме: более правильно будет предоставлять их всем работникам на основе критерия нуждаемости.

Очень важно также соблюдать права работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, при сокращении штатов. Если при сокращении штатов тех, кто работает неполный день, автоматически увольняют в первую очередь, это ставит женщин в несоразмерно менее выгодное положение. Это является непрямой дискриминацией, и такую дискриминацию следует предотвращать, обсуждая и согласовывая процедуры сокращения штатов в рамках коллективных переговоров. Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, при сокращении должны также иметь право на получение компенсационных выплат.

Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175) и соответствующая Рекомендация № 182 могут использоваться инспекторами труда в качестве руководства при рассмотрении этого вопроса.

Гибкий рабочий график

Из-за необходимости выполнять семейные обязанности женщинам может быть затруднительно работать по фиксированному графику. Нужно убеждать администрацию в необходимости применять гибкие графики работы. Так, например, базовые шесть часов рабочего времени в день можно распределять по гибкому графику, сдвигая начало и окончание рабочего дня, не уменьшая при этом общее количество рабочих часов в неделю. Можно также взять за основу среднее число рабочих часов в год.

При введении гибких графиков рабочего времени с целью повышения производительности следует проявлять осторожность с тем, чтобы такие графики не оказали несоразмерно отрицательного воздействия на женщин.

Ночной труд

Отношение женщин и общества к труду в ночное время определяется культурными, экономическими и национальными особенностями. Так, существуют разные взгляды на запрет на ночной труд для женщин. С одной стороны, снятие ограничений на работу женщин в ночное время в определенных ситуациях является способом сокращения дискриминации в отношении женщин на рабочем месте, поскольку открывает для них больше возможностей для трудоустройства, зачастую с более высокой по сравнению с дневной работой оплатой труда.

Существует и другое мнение, что в определенных ситуациях женщинам требуется особая защита с целью не допускать их к работе в чрезмерно тяжелых условиях и обеспечить сохранение их репродуктивной функции. Бывает так, что работающие в ночное время женщины во время поездок на работу и с работы подвергаются большей опасности, чем их коллеги-мужчины. Кроме того, у женщин, работающих в ночное время, получается чрезмерно длинный рабочий день, ведь в дневное время многим из них приходится нести бремя домашних забот. Встречаются также случаи, когда женщине приходится в дневное время заниматься дополнительной оплачиваемой работой.

*В 1990 году Международная конференция труда приняла *Протокол к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин*, в котором предусматривается снятие запрета на ночной труд женщин при условии, что организации работодателей и профсоюзы достигнут взаимоприемлемого соглашения по этому вопросу. В том же году Конференция приняла Конвенцию о ночном труде (№ 171), положения которой распространяются на всех работников, занятых в ночное время.*

Отпуск

Ежегодный отпуск

Многие женщины, работающие по временным трудовым договорам (срочным, на условиях неполной занятости, сдельным), лишены права на отпуск и вынуждены трудиться на протяжении года без возможности взять отпуск. Таким работникам следует предоставлять право на отпуск хотя бы на пропорциональной основе, как их коллегам, работающим полный рабочий день.

Отпуск по семейным обстоятельствам

Отпуск по семейным обстоятельствам, как правило, предоставляется в случае смерти близкого родственника. Можно также предусмотреть предоставление отпуска по семейным обстоятельствам в том случае, когда какой-либо член семьи пострадал в серьезном происшествии или нуждается в госпитализации.

Отпуск по болезни

В некоторых странах женщины каждый месяц освобождаются от работы на несколько дней в период менструации. Этот вид отпуска особенно нужен женщинам, страдающим от серьезных сопутствующих заболеваний, а также тем, кто занят на интенсивных видах работ. Такой отпуск называют отпуском месячного цикла, отпуском на «критические дни» и т.д. Это оплачиваемый ежемесячный отпуск может составлять один или два дня, и он обычно включается в коллективные договоры в числе других дней освобождения от работы помимо ежегодного отпуска или обычного отпуска по болезни.

Оплачиваемый учебный отпуск и отпуск для профессиональной подготовки

Женщины, включая тех из них, кто занят на условиях неполного рабочего времени, должны иметь доступ, как и мужчины, к профессиональной подготовке (например, к обучению новым технологиям). Обучение и профессиональную подготовку следует использовать как средство для преодоления существующих гендерных перекосов в иерархии рабочих мест.

Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140) рекомендует предоставлять работникам оплачиваемый учебный отпуск для прохождения обучения и профессиональной подготовки в рабочее время с предоставлением соответствующих денежных выплат.

Семейные обязанности

Отпуск по беременности и родам

Продолжительность *отпуска по беременности и родам*, установленная Конвенцией 1952 года об охране материнства (пересмотренной) (№ 103), составляет 12 недель. Этот срок определен с учетом необходимой охраны здоровья матери. В Рекомендации МОТ № 95 об охране материнства (1952) содержится требование выплачивать пособия по беременности и родам в полном объеме на протяжении 14 недель. Отпуск по беременности и родам должен распространяться также на случаи усыновления (удочерения) и быть достаточно продолжительным для того, чтобы приемные родители и приемный ребенок смогли адаптироваться друг к другу.

Ежегодный отпуск рассчитывается отдельно и не включается в отпуск по беременности и родам.

Отпуск для отцов

Во многих странах действуют правовые положения, предусматривающие предоставление отцу ребенка временного освобождения от работы для помощи матери в уходе за новорожденным. Этот вид отпуска является также важным способом поощрить разделение обязанностей по уходу за ребенком между мужчиной и женщиной.

Родительский отпуск

Обычно предоставляется одному из родителей или обоим родителям последовательно или одновременно в период после окончания отпуска по беременности и родам и вплоть до достижения ребенком определенного возраста.

Семейный отпуск

Совместное проживание в составе большой семьи распространено не во всех странах, поэтому работнику может понадобиться остаться дома, чтобы ухаживать за заболевшим ребенком или другим близким родственником. Особенно это важно, когда речь идет о маленьких детях, престарелых и инвалидах, которые в быту зависят от работающих членов семьи.

Такое освобождение от работы на относительно короткое время можно организовать с помощью гибкого рабочего графика.

При этом должна быть обеспечена защита от дисциплинарного наказания или увольнения по причинам, связанным с выполнением семейных обязанностей.

Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156) и соответствующая Рекомендация № 165 служат необходимой отправной точкой для решения этого вопроса.

2.3. Материнство и семейные обязанности

Охрана материнства

Охрана материнства и выплата пособий по беременности и родам уже давно получили законодательное оформление во многих странах, и соответствующие положения были включены в коллективные соглашения. Однако объем таких прав в разных странах различается. Несмотря на то, что в законодательстве многих стран предусмотрен минимальный уровень охраны материнства, есть страны, где охрана материнства не закреплена юридически, что делает коллективные соглашения единственным источником прав такого рода. Обычно коллективные соглашения используются, чтобы компенсировать недостаточный уровень защиты материнства и размеров пособий, установленный законодательством.

Охрану материнства и пособия по беременности и родам следует рассматривать как комплекс вопросов, включающий:

- недопущение дискриминации;
- гарантии занятости;
- отпуск по беременности и родам;
- пособия в денежной форме;
- меры по охране здоровья;
- перерывы для ухода за новорожденными.

На важное значение охраны материнства и пособий по беременности и родам указывают такие международные акты МОТ, как конвенции об охране материнства, а именно: *Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103)*, *Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3)*. Вопрос охраны материнства обсуждался на первой Международной конференции труда, которую Международная организация труда провела в 1919 году.

Отпуск по беременности и родам

Как было указано в главе, посвященной условиям труда, надлежащий отпуск по беременности и родам призван предоставить женщинам достаточно времени для физического восстановления, пси-

хологической адаптации к переменам в жизни, вызванным рождением ребенка, а также для надлежащего вскармливания ребенка.

Дородовой отпуск по беременности дает будущей матери возможность легче перенести вынашивание на поздних сроках, когда ей особенно сложно продолжать работать, хотя состояние беременности разные женщины переносят по-разному. Исходя из этого, Конвенция МОТ № 103 поддерживает гибкий подход к определению продолжительности дородового отпуска.

Вынашивание ребенка – это не болезнь, поэтому следует четко различать отпуск по беременности и родам и отпуск по болезни.

Денежные пособия по беременности и родам

В большинстве стран с развитой системой социального обеспечения денежные пособия по беременности и родам выплачиваются государством. В некоторых странах отпуск по беременности и родам оплачивается работодателем, либо сумма государственного пособия по беременности и родам увеличивается за счет доплат со стороны работодателя. Размер денежных пособий по беременности и родам должен быть достаточным, чтобы поддержать доходы матери в период ее декретного отпуска.

Выкидыш и мертворождение

Мертворождением называется гибель плода на поздних сроках беременности. Под выкидышем понимается смерть плода на ранних сроках беременности. Срок беременности, начиная с которого выкидыш уже называется мертворождением, устанавливается законодательными или правительственными актами каждой конкретной страны. В ряде стран мертворождение считается родами, что дает женщине право на получение таких же пособий, как в случае рождения живого ребенка. В случае выкидыша такие пособия не выплачиваются.

МОТ рекомендует предоставлять соответствующие отпуск и медицинское обслуживание как при выкидыше, так и при мертворождении, особенно учитывая тот эмоциональный стресс, который испытывает женщина и члены ее семьи в подобной ситуации.

Усыновление (удочерение)

Отпуск следует предоставлять также в случае усыновления (удочерения), чтобы приемный ребенок и его приемный родитель (родители) могли привыкнуть друг к другу как членам одной семьи. Продолжительность отпуска может быть аналогичной законодательно установленной продолжительности послеродового отпуска.

Родителям приемного ребенка должны быть предоставлены все виды согласованных в результате переговоров семейных пособий.

Права беременных женщин и кормящих матерей

В законодательство и/или коллективные соглашения включаются положения, предусматривающие возможность для беременных женщин и кормящих матерей продолжать работу, несмотря на беременность, и выполнять свои семейные обязанности.

Такие положения касаются:

- гибкого рабочего графика;
- укороченного рабочего дня;
- дополнительных перерывов на отдых;
- перевода на более легкие виды работ;
- перевода из ночной смены в дневную;
- обеспечения безопасности труда;
- перерывов на уход за ребенком.

Беременных женщин и кормящих матерей следует освободить от тяжелой физической работы, которая может привести к осложнению беременности, а также перевести со стоячей на другую работу, выполнять которую можно сидя или стоя и сидя попеременно.

Работа с токсическими материалами и химическими веществами может нанести вред еще не родившемуся ребенку. Следует также избегать работ, связанных с подъемом тяжестей или использованием вибрирующих инструментов и механизмов.

Перерывы на уход за ребенком должны быть достаточно частыми и продолжительными, чтобы обеспечить грудное вскармливание детей. Следует также предусмотреть возможность для матери объединять предоставляемые перерывы в один более продолжительный перерыв, который можно взять в начале или в конце рабочего дня. Перерывы засчитываются как оплачиваемое рабочее время. Предоставление детских дошкольных заведений либо помещений для кормления грудью вблизи или на территории предприятия позволит сократить продолжительность перерывов на уход за ребенком.

Гарантии занятости

Необходимо следить за тем, чтобы материнство не приводило к сокращению гарантий занятости. В частности, следует продумать следующие меры:

- право вернуться на то же или аналогичное рабочее место после декретного отпуска (а также после согласованного родительского отпуска или продленного отпуска);
- сохранение непрерывного трудового стажа в период отпуска;
- сохранение права на ежегодный отпуск и отпуск по болезни;
- возможность по желанию женщины перейти на работу на условиях неполного рабочего времени;
- право вернуться к полной занятости после периода частичной занятости;
- недопущение увольнения или потери работы по причине беременности;
- перевод на более безопасное рабочее место;
- предоставление особой защиты беременным женщинам, работающим по срочным трудовым договорам (отказ в возобновлении трудового договора на выполнение непрерывной работы должен рассматриваться как увольнение и, соответственно, запрещен);
- запрет на проведение теста на беременность при устройстве на работу или в ходе трудовой деятельности.

Помимо Конвенции об охране материнства необходимо опираться на следующие международные акты, которые служат отправной точкой при рассмотрении этого вопроса, а именно на *Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий* (№ 111) и соответствующую Рекомендацию № 111; *Конвенцию 1982 года о прекращении трудовых отношений* (№ 158) и соответствующую Рекомендацию № 166.

2.4. Достоинство в сфере труда

Сексуальные домогательства

Сексуальные домогательства являются серьезной и зачастую неправильно понимаемой формой дискриминация по признаку пола. Их также можно рассматривать как один из вопросов охраны труда. Кроме того, здесь речь идет о порядочности и об уважении достоинства работников, и поэтому данную проблему нельзя игнорировать.

Хотя сексуальные домогательства в законодательстве разных странах определяются по-разному, в общем плане их можно определить как неподобающее поведение сексуального характера.

Некоторые примеры определений сексуального домогательства	
Европейский Союз	Любая форма нежелательного словесного, бессловесного или физического действия сексуального характера, происходящего с целью либо влекущее за собой посягательство на достоинство женщин и мужчин на рабочих местах.
Совет профсоюзов стран Содружества наций	Любая форма нежелательных знаков внимания сексуального характера, включая неподобающие словесные или физические приставания, либо оскорбительные высказывания, причиняющие жертве страдание или унижение и отрицательно влияющие на выполнение рабочих обязанностей.
Филиппины	Закон Республики № 7877 объявляет противоправными все формы сексуальных домогательств на рабочих местах в сфере образования и профессиональной подготовки. К ним относятся открытые сексуальные приставания, нежелательные или неподобающие жесты, просьбы или требования сексуальной благосклонности, включая назначение свиданий или встреч с данной целью, любые иные действия сексуального характера или с целью получения сексуального удовлетворения, которые являются для жертвы домогательств обидными, неприятными и оскорбительными.
Правительство провинции Британская Колумбия, Канада	Любые нежелательные высказывания или действия сексуального характера, которые могут негативно повлиять на трудовую деятельность жертвы домогательств. К сексуальным домогательствам относятся, в частности, нежелательный физический контакт, сексуальные приставания, требования сексуальной благосклонности, вызывающие или оскорбительные высказывания или жесты, подчеркивающие сексуальность, сексуальную идентичность или сексуальную ориентацию.

Жертвами сексуальных домогательств становятся прежде всего женщины, и их страдания могут усугубляться бытующими в обществе представлениями, а также тем, что многие женщины не имеют стабильной занятости. Чаще всего жертвами домогательств становятся молодые женщины, овдовевшие и разведенные женщины, женщины – представители расовых меньшинств, а также женщины-инвалиды. Женщины, работающие на низкооплачиваемых и непрестижных рабочих местах, также могут быть особенно уязвимы. Многим женщинам, особенно тем из них, кто работает на непрестижных рабочих местах или по нестабильному трудовому договору, бывает сложно обратиться с жалобой или за поддержкой из-за страха потерять работу.

Сексуальные домогательства могут стать причиной предвзято проведенной оценки работы сотрудника, плохой характеристики, понижения в должности, увольнения, в том числе и по собственному желанию, перевода на другое предприятие. Они могут привести к созданию обстановки запугивания и таким образом сформировать непродуктивную рабочую среду. Кроме того, домогательства могут также привести к заболеваниям, связанным со стрессом.

Во многих странах в той или иной форме действует законодательство о борьбе с сексуальными домогательствами. Это могут быть отдельные законодательные акты либо положения о сексуальных домогательствах. Они могут включаться в законы более общего характера – в законодательство о правах человека, равенстве возможностей и обращения, а также, например, в антидискриминационное, трудовое законодательство или в договорное право, в гражданский и уголовный кодекс. Существует и такая форма правовой защиты, как ссылки на судебные решения в рамках прецедентного права или на положения конституционного закона.

Кроме того, многие профсоюзные объединения, ряд организаций работодателей и отдельные работодатели приняли заявления о борьбе с сексуальными домогательствами или разработали меры политики на рабочих местах, призванные решать проблему сексуальных домогательств, руководствуясь положениями национального законодательства.

Инспекторам труда принадлежит важная роль как в обеспечении соблюдения закона (там, где принято соответствующее законодательство), так и в предоставлении социальным партнерам помощи в разработке политики и мер *недопущения и устранения сексуальных домогательств* на рабочих местах.

Для обеспечения минимальной защиты политика поведения на рабочих местах должна содержать следующие положения:

- сексуальные домогательства будут всегда встречать осуждение, с ними не будут мириться, они являются дисциплинарным нарушением;
- администрация обязуется обеспечить, чтобы рабочее место было свободным от любых форм сексуальных домогательств, и в случае появления таких фактов своевременно принимать необходимые меры для прекращения сексуальных домогательств;
- работник, подвергающийся сексуальным домогательствам, может обратиться за возмещением и правовой защитой, используя для этого механизм подачи жалоб или иную особую процедуру рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства;
- жалобы и обращения будут рассмотрены своевременно и с сохранением конфиденциальности;
- работник, обратившийся с жалобой на сексуальные домогательства, вправе требовать оградить его (ее) от совместной работы с тем, на кого подана жалоба. Если для этого нужно будет временно перевести одного из них на другое рабочее место, то перевести следует того, на кого подана жалоба, а не заявителя.

Насилие на рабочих местах

Акты насилия на рабочих местах могут совершать коллеги в отношении друг друга; работники также могут стать объектом насилия со стороны, например, клиентов или покупателей. Насилие можно подразделить на психологическое и разной степени физическое насилие.

К насилию относится целый ряд действий, включающих жестокое обращение, нападения и угрозы:

- жестоким обращением называют все действия, которые расходятся с представлением о разумном поведении и отличаются неоправданным использованием физического или психологического превосходства;
- нападением считается всякая попытка причинить физический вред или причинение такого вреда;
- угрозы включают угрозу убийством или объявленное намерение причинить вред здоровью человека или его (ее) имуществу.

Домогательства, запугивание и преследование представляют собой отдельные формы насилия на рабочих местах.

Запугивание определяется как «оскорбительное поведение в форме мстительных, жестоких, злонамеренных или уничижительных попыток подорвать благополучие отдельного сотрудника или группы сотрудников. Такие нападки на образ жизни и профессиональную деятельность человека носят, как правило, непредсказуемый и иррациональный характер и, как правило, несправедливы»¹². В последнее время преследование также было признано как форма насилия на рабочих местах. Оно заключается в коллективном неприятии кого-либо из сотрудников, которого подвергают психологической травле.

¹² AAVV, Preventing work-related violence, ILO, Geneva.

Многие женщины выполняют трудовые обязанности вне коллектива, и поэтому у них выше риск стать объектом насильственных действий, в том числе сексуального характера. Инспекторам труда следует тщательно оценивать эти риски.

Если женщинам по роду работы приходится совершать поездки в одиночку, работодатели должны провести с ними инструктаж о мерах предосторожности, которые необходимо соблюдать в общественном транспорте, при выходе из припаркованного автомобиля или посадке в припаркованный автомобиль.

Как уже было упомянуто в главе, посвященной условиям труда (заработной плате и пособиям), при возникновении особо опасных ситуаций работодатели должны найти возможность обеспечить женщин-работниц транспортом, в частности в ночное время, чтобы они не подверглись домогательствам и насилию.

Психосоциальные риски

Все большее внимание инспекторы труда уделяют психосоциальным рискам, стрессу и насилию на рабочем месте. Проведенное в Европейском Союзе обследование показало, что, по мнению европейских компаний, по степени серьезности последствий эти «новые» виды рисков (в особенности стресс) всего лишь на один процентный пункт уступают несчастным случаям на производстве. Стресс на рабочем месте способен привести к существенному росту случаев депрессии и сердечно-сосудистых заболеваний, а также к росту числа прогулов, что еще более усугубляет проблему стресса, поскольку остальным работникам приходится замещать отсутствующего коллегу и брать на себя дополнительную работу.

Женщины-работницы особенно подвержены этим рискам, в первую очередь стрессу, связанному с необходимостью сочетать рабочие и семейные обязанности, беспокойством о стабильности рабочего места, а также с сексуальными домогательствами и насилием на рабочих местах. Многие предприятия, осознающие масштаб проблемы, внедрили системы управления, основанные на профилактике стресса, которые пока представляют собой, как правило, программы для внутреннего пользования, разработанные в результате переговоров и диалога.

2.5. Уязвимые группы

Уязвимые группы работников подразделяются на многочисленные и разнообразные категории, они имеются в самых разных секторах и сферах экономической деятельности. Эти группы различаются в разных странах, но существуют практически во всех странах и регионах мира. Несмотря на многообразие и многочисленные различия, все уязвимые группы работников имеют ряд общих характеристик:

- зачастую это люди, слабые в физическом отношении, в социальном и политическом плане;
- они, как правило, плохо организованы, имеют незначительное представительство, а зачастую не имеют его вообще;
- они, как правило, регулярно подвергаются дискриминации и надругательствам;
- им обычно приходится трудиться в условиях физической, географической, социальной или культурной изоляции;
- они считаются более легким объектом для запугивания, манипулирования и управления и, соответственно, они очень часто становятся объектом эксплуатации (в том числе жестокой).

Во многих странах защищенность распространяется только на те группы экономически активного населения, которые подпадают под правовое определение «*работника*» и «*рабочего места*» или «*сотрудника*», либо под действие коллективных соглашений.

Более того, во многих странах определенные секторы экономической активности по закону или на практике выведены из-под защиты служб инспекции труда. Обычно это относится к так называемой

неофициальной экономике или отдельным ее сегментам, в частности к сельской неофициальной экономике¹³.

Инспекции труда в большинстве случаев не предоставляют адекватную защиту этим категориям работников, и тому есть ряд причин: иногда законодательство ограничивает деятельность инспекторов определенными категориями работников; их деятельность обычно сосредоточена на наемных работниках официальной экономики (в городах); ресурсы инспекции ограничены, что не позволяет охватить многие категории уязвимых работников, и защита таких работников требует особых усилий.

Отсутствие данных с разбивкой по полу и недостаточное осознание гендерных проблем в сфере труда не позволяют эффективно выявлять специфические условия и потребности женщин в составе этих уязвимых групп и отвечать на эти потребности.

Гендерный анализ уязвимых групп работников поможет службам инспекции труда усовершенствовать свою работу по этому направлению, в том числе в вопросах, касающихся детского труда, домашних работников, домашней прислуги, сельских работников, принудительного труда и торговли людьми.

Непостоянные, временные, сезонные работники и работники для выполнения конкретных задач

К какой бы из вышеуказанных категорий ни относился работник, главной характеристикой его статуса занятости является ее временный характер. Некоторые из таких работников заняты лишь в определенные периоды, и все же большая часть из них трудится более или менее постоянно, однако никто из них не получает никаких премий, отпусков, пособий и прибавки к зарплате.

Статус занятости у многих женщин-работниц остается временным, даже если они были заняты 12 месяцев в году на протяжении нескольких лет.

Инспекторы труда могут сыграть важную роль в выявлении скрытых трудовых правоотношений и связанных с этим злоупотреблений, а также способствовать увеличению доли постоянных трудовых договоров и сокращению доли нестабильных трудовых договоров.

Надомные работники

Миллионы женщин по всему миру являются надомными работниками. Они работают на своего работодателя или посредника, либо производят изделия, которые продают сами или реализуют через агента. Многие из таких работников невидимы или не известны органам власти. В большинстве случаев они исключены из сферы действия законодательства и организаций. Надомные работники находятся в менее выгодном положении по целому ряду причин: оплата и условия их труда, как правило, ниже, чем у работников на предприятиях или других рабочих местах, а трудовое правоотношение имеет временный характер. Надомные работники обычно имеют меньше прав в сфере занятости и крайне ограниченную защиту в плане социального обеспечения. Если надомным работникам платят сдельно, то оплата их труда может быть существенно ниже, чем у работников, выполняющих ту же работу на условиях почасовой оплаты. Требования охраны труда на дому зачастую не обеспечиваются.

Еще одной проблемой надомного труда является возможность привлечения к труду детей. Иногда надомные работники вынуждены привлекать к своей работе детей, что ведет к распространению детского труда.

Обеспечить адекватную защиту надомных работников – серьезная задача для инспекторов труда.

¹³ См. Модуль 9 «Незащищенные группы работников». Комплект учебных материалов «Создание современных и эффективных систем инспекции труда», МУЦ-МОТ, Турин, 2009.

Детский труд

Деятельность МОТ по искоренению детского труда проводится на хорошо разработанной правовой и нормативной базе. Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) призывают к принятию срочных мер для искоренения наихудших форм детского труда, таких как использование девочек и мальчиков младше 18 лет в принудительном или обязательном труде; таких как использование детей в вооруженных конфликтах; для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических шоу; для производства и продажи наркотиков; на работе, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Хотя детский труд затрагивает и мальчиков, и девочек, многие девочки остаются не охваченными статистикой по детскому труду. В реальности детский труд намного более распространен среди девочек, что увеличивает гендерную дискриминацию и является барьером на пути получения ими образования и реализации других возможностей. Детский труд девочек младшего возраста заслуживает отдельного внимания со стороны инспекторов труда по причинам, связанным с характером их работы (зачастую они трудятся в закрытом помещении, в изоляции и с риском насилия и злоупотреблений сексуального характера), а также с условиями, в которых они работают (обычно это чрезмерная продолжительность рабочего дня, работа на дому со скудной оплатой).

В Конвенции МОТ № 182 содержится призыв к государствам-членам учитывать конкретные особенности положения девочек. Инспекторам труда следует предпринимать специальные меры при работе с этой конкретной уязвимой группой. К этим мерам относятся:

- определение приоритетов с учетом возраста и пола;
- определение степени вредности выполняемой работы для детей обоих полов;
- учет положения девочек и гендерной дискриминации на всех этапах процесса.

Принудительный труд и торговля людьми

Работающие женщины особо уязвимы в плане принудительного труда и торговли людьми, особенно в таких отраслях экономики, как текстильное и швейное производство, домашний труд или проституция.

Особое отношение к проблемам работающих женщин предполагает, что, если на предприятии работает много женщин, инспекционные проверки проводит женщина-инспектор, а обращение женщины-работницы (особенно если оно связано с жалобой на сексуальные домогательства или насилие) проверяет сотрудница инспекции труда.

Методические рекомендации для сотрудников инспекции труда Замбии

В середине 2008 года в Замбии был принят закон о борьбе с торговлей людьми, на основе которого была разработана программа повышения профессиональной квалификации инспекторов труда и сотрудников других правоохранительных органов путем их ознакомления с понятиями и индикаторами возможных ситуаций и случаев принудительного труда. В решении этой задачи МОТ оказала содействие правительству страны, подготовив ряд материалов с методическими рекомендациями. Среди них можно назвать материал «Методические рекомендации по вопросам принудительного труда и торговли людьми», где рассматриваются также и специфические гендерные аспекты и объясняются десять основных требований, которыми необходимо руководствоваться при проведении этически безупречных собеседований с женщинами – жертвами торговли людьми с учетом особо чувствительных для таких женщин тем и особой уязвимости их положения.

3. КАКИМ ОБРАЗОМ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА МОЖЕТ ВЫЯВЛЯТЬ И РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА В СФЕРЕ ТРУДА¹⁴

Стереотипы и гендерное разделение труда – сегрегация на рынке труда

Дискриминация по признаку пола проистекает из глубоко укоренившихся в менталитете людей ценностей, представлений и стереотипов, а также из их понимания того, какими должны быть мужские и женские роли. Стереотипизация сознания подразумевает наделение каждого из полов определенными качествами, которые и предопределяют то, что ожидают от представителей того или иного пола в плане моделей поведения и нравственных установок, которые воспринимаются как правильные или неправильные в зависимости от того, к какому полу принадлежит человек. Стереотипы мешают и мужчинам, и женщинам делать свой личный выбор, способствуют сохранению неравенства и влияют на свободный выбор профессии и рабочего места, а также обуславливают степень участия мужчин и женщин в выполнении домашних и семейных обязанностей и в их представительстве на руководящих должностях. Стереотипы могут также определять то, как оценивается работа человека окружающими¹⁵.

Что касается занятости, то здесь прежде всего необходимо решать проблему *гендерного разделения труда*. Под термином «гендерное разделение труда» понимается социальное распределение рабочих задач в зависимости от принадлежности работника к мужскому или женскому полу.

В сфере оплачиваемой занятости разделение труда приводит к тому, что мужчины и женщины, равно как и члены различных этнических или религиозных групп, распределяются по разным сферам профессиональной и трудовой деятельности и выполняют разные профессиональные роли и задачи, что приводит к существованию двух (или даже более) отдельно существующих типов рабочей силы. Традиционно выделяют основанную на половой принадлежности *вертикальную сегрегацию в отношении рабочих мест*, когда мужчины преобладают на должностях с более высоким статусом и оплатой, и *горизонтальную сегрегацию в отношении рабочих мест*, когда лица разного пола (или принадлежащие к разным этническим группам) заняты в разных видах занятий и на разных рабочих местах.

Сегрегация с юридической точки зрения не равна *дискриминации*. Однако учитывать сегрегацию крайне важно, поскольку она показывает, насколько сильно стереотипы сексистского характера укоренились как в сфере бизнеса, так и в умах работников и работниц как общественный и культурный фактор. Именно по причине таких представлений, например, в сфере бизнеса и самозанятости гораздо больше мужчин, чем женщин. Глубоко укоренившиеся предрассудки также являются причиной того, что в сфере бизнеса сохраняется сопротивление назначению женщин на некоторые посты, нежелание видеть женщин на управленческих должностях и неготовность давать мужчинам возможность трудиться сокращенный рабочий день или предоставлять им родительский отпуск, а также устранять различия в заработной плате, основанные на недооценке работы, выполняемой женщинами. А ведь все это практика и условия труда, которые явно подпадают под определение дискриминации. Право не подвергаться дискриминации – это всего лишь право на обращение с человеком в соответствии с его личными качествами и способностями, а также право на то, чтобы не испытывать предвзятого к себе отношения на основании тех черт и характеристик, которыми стереотипизированное сознание наделяет определенный пол, отдельные группы и сообщества.

¹⁴ Материал настоящего раздела основан на методике, разработанной Испанской инспекцией труда и социального обеспечения и изложенной в Руководстве по мерам политики для обеспечения равенства.

¹⁵ Борьба со стереотипами – одна из приоритетных задач «Дорожной карта по достижению равенства» Европейского Союза.

В соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и соответствующей Рекомендацией № 111, все лица должны пользоваться без какой-либо дискриминации равенством возможностей и обращения в отношении:

- доступа к учреждениям, занимающимся предоставлением услуг по профессиональной ориентации и трудоустройству;
- доступа по собственному выбору к обучению и работе на основе личной склонности к такому обучению или такой работе;
- продвижения по работе сообразно с их личным характером, знаниями и опытом, способностями и старанием;
- гарантированной стабильности рабочего места или занимаемой должности;
- вознаграждения за труд равной ценности;
- условий труда, включая продолжительность рабочего времени, периоды отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, меры по охране труда и здоровья работников на предприятии, а также мероприятия по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию и пособия, предоставляемые в связи с работой.

В данном разделе предлагается несколько аналитических инструментов, позволяющих выявить в конкретной компании или на конкретном предприятии дискриминационную практику, которая способствует закреплению сегрегации определенного пола или группы, а также иную практику, которую не обязательно можно классифицировать как дискриминацию, но которая подлежит рассмотрению инспекцией труда с целью ее преодоления.

Важность статистических данных для надежности анализа

МОТ призывает правительства укреплять потенциал национальных учреждений статистики, совершенствовать системы информации о рынке труда и разрабатывать индикаторы гендерного равенства, регулярно собирать, публиковать и распространять данные с разбивкой по полу по этим индикаторам, а также внедрять системы мониторинга и оценки прогресса, достигнутого на пути к согласованным целям.

Пример Испании

Закон Испании об обеспечении равенства между женщинами и мужчинами (ст. 20 Закона № 3 от 23 марта 2007 года) предусматривает, что при подготовке материалов и статистических сведений государственным органам следует:

а) устанавливать и включать в число собираемых данных такие новые индикаторы, которые помогут лучше понять различия в ценностях, ролях, обстоятельствах, условиях и потребностях женщин и мужчин и анализировать их проявления и взаимодействия в конкретных ситуациях;

б) разрабатывать и внедрять необходимые индикаторы и механизмы, которые позволяют лучше понять влияние других факторов, порождающих случаи множественной дискриминации в разных сферах деятельности.

Данные, собранные в ходе гендерного анализа рынка труда, дают службам инспекции труда отправную точку для анализа ситуации в компании (на предприятии) и принятия мер, направленных на устранение нарушений.

Особо ценны и полезны данные, касающиеся (i) трудовой деятельности (доля экономически активного населения, занятое население, лица, занятые неполный рабочий день и работающие по

«нетрадиционным» трудовым договорам) и (ii) заработной платы (средний годовой заработок, начисленная ежемесячная зарплата, размер почасовой оплаты до вычетов).

3.1. Анализ ситуации на предприятии

Задачей анализа, проводимого службой инспекции труда, является содействие гендерному равенству на рабочих местах и устранение дискриминации по признаку пола.

В разработанном Испанской инспекцией труда и социального обеспечения подробном руководстве по проведению такого анализа выделяется и описывается пять этапов:

1. Определение вопросов для анализа;
2. Увязка с общим контекстом: отрасль и компания;
3. Количественные данные: статистика;
4. Качественные данные: критерии, практика и действия компании, которые влияют на количественные данные;
5. Тест на дискриминацию и меры по результатам теста.

Этап 1: Определение вопросов для анализа

Для проведения гендерного анализа трудовых отношений в компании необходимо определить те аспекты и направления, которые станут его предметом, такие как, например, доступ к занятости, действующая классификация рабочих мест, продвижение по службе и профессиональное обучение, оплата труда, рабочий график, сочетание трудовых и семейных обязанностей и личной жизни, сексуальных домогательств и преследования. Сюда же следует включить анализ процедуры прекращения трудовых отношений и/или степени распространенности временных трудовых договоров и работы на условиях неполной занятости.

Выбор вопросов для анализа будет зависеть от типа компании или предприятия, вида деятельности, отрасли, глубины и охвата проводимой диагностики.

Этап 2: Увязка с общим контекстом

Каждая отдельно взятая компания действует в условиях существующей сегрегации (см. выше) и не может не испытывать на себе влияния упомянутых выше факторов. Поэтому на втором этапе необходимы основные данные, которые помогут оценить состав работников с гендерной точки зрения, а именно:

- характеристики компании (это – вновь созданная компания, или она действует уже долгое время, ее размеры, перспективы роста и пр.) и, разумеется, данные о количестве мужчин и женщин в каждой категории рабочих мест;
- отрасль, к которой принадлежит компания, и виды ее деятельности, включая, по возможности, общеотраслевые статистические данные о составе работников, требуемый уровень квалификации персонала, а также факторы, обуславливающие наличие сегрегации;
- социально-экономическая ситуация в месте нахождения компании (город или сельская местность, возможность найма квалифицированных кадров обоих полов и пр.); временной анализ.

Такой начальный анализ даст представление о том, в какой степени для структуры персонала компании характерны или нехарактерны проявления общей сегрегации. Однако такой анализ нельзя считать исчерпывающим, и по его результатам нельзя делать никаких выводов.

Этап 3: Количественные данные

Теория права и прецедентное право многих стран Европейского Союза рассматривает статистические данные как **косвенное доказательство дискриминации**. Таким образом, как для доказывания фактов дискриминации, так и для их опровержения необходимо оценить статистические данные по конкретным аспектам, включая доступ к занятости, установление размера заработной платы, продвижение по службе, предоставление отпусков и т.д. Статистика здесь имеет решающее значение, ведь если данные укажут на наличие равенства, то процесс оценки на этом завершается, и составляется отчет, в котором фиксируется позитивный результат.

Постановление Суда Европейского Сообщества (СЈЕС) по делу *Сеймур-Смит против Лауры Перес (EDJ 1999/99)* от 9 февраля 1999 года дает развернутое определение тех видов статистических данных, которые могут использоваться для доказывания фактов дискриминации в суде. В этом судебном определении говорится, что если какая-либо мера особым образом воздействует на определенную группу и это особое воздействие действительно подтверждается значимыми и надежными статистическими данными, то такая мера является дискриминационной. Исключением являются случаи, когда удается доказать, что данная мера обусловлена объективными факторами, не имеющими отношения к половой принадлежности работников.

Согласно этому определению суда, статистика должна отвечать следующим требованиям:

- обеспечивать адекватную базу для сравнения. В определении не уточняется, какие именно параметры или индикаторы должны учитываться, а всего лишь утверждается, что статистика должна быть адекватна поставленной задаче;
- быть статистически значимой: значимость данных в большой степени зависит от того, как они обрабатываются. Следует применять относительно простые и понятные математические методы анализа, и полученные данные должны показать наличие существенных диспропорций;
- отражать систематическое проявление неравенства. Иными словами, данные должны охватывать достаточно длительный период, что позволяет провести необходимые сравнения.

Эстония

Закон о гендерном равенстве, принятый парламентом страны 7 апреля 2004 года, предусматривает обязанность работодателя содействовать достижению равенства между мужчинами и женщинами, а также обязанность сохранять для последующего анализа персональные данные работников с указанием пола, сведений о найме, заработной плате, служебном росте, прохождении профессионального обучения и тому подобное.

Этап 4: Качественные данные

Качественные данные – это данные о **процедурах, действиях, критериях, практике компании, имеющих отношение к анализируемым вопросам**.

Если на этапе анализа количественных данных выявится серьезное отсутствие равенства, то на последующих этапах необходимо проанализировать, в какой мере этому способствовали действия администрации компании.

Для работы на этом этапе необходимо предварительно определиться с тремя важными вопросами:

- 1) какие процедуры, критерии, практику или действия следует оценить;
- 2) как их выявить;
- 3) как их оценить.

а) В анализе *рассматриваемых процедур, критериев и практики* необходимо отразить следующие вопросы:

- в отношении доступа к занятости: порядок приема на работу, заключения договора и предварительной подготовки;
- в отношении классификации должностных категорий: являются ли системы оценки должностей и рабочих мест и соответствующие тарифные сетки формально утвержденными, или они имеют неофициальный характер;
- в отношении оплаты труда: общая политика в области оплаты труда, с отдельным указанием случаев оплаты труда, не регулируемой соответствующим документом (когда размер заработной платы не фиксируется в соглашении);
- в отношении карьерного и служебного роста: процедуры принятия решений о повышении по службе и других видах карьерного роста, а также обеспечение доступа к непрерывному обучению;
- в отношении распространенности временных трудовых договоров: порядок и практика приема на работу с учетом вида деятельности и типов рабочих мест, степень распространенности работы на условиях неполной занятости, а также типы трудовых договоров.

б) Что касается того, *как их выявлять*, то это легко сделать, когда порядок и критерии четко регламентированы и прозрачны. Иногда эта задача усложняется. Например, при анализе практики и критериев найма и профессионального роста исследователю, желающему иметь полную и достоверную информацию, следует дополнить полученные от компании сведения анкетированием персонала, которое желательно провести при содействии представительных органов компании.

В анкеты для опроса персонала могут быть включены вопросы, касающиеся следующих аспектов:

- Уделяется ли в компании внимание обеспечению равенства возможностей?
- Обеспечивает ли процедура найма равные возможности для мужчин и для женщин?
- Предоставляется ли работникам равный доступ к профессиональной подготовке?
- Считают ли сотрудники, что кто-то из их коллег получает более низкую заработную плату?
- Учитывается ли необходимость для работников сочетать трудовую, семейную и личную жизнь?
- Действуют ли в компании процедуры, позволяющие жертве преследований и сексуальных домогательств подать соответствующую жалобу?
- Считают ли сотрудники, что компании необходимо разработать план по обеспечению гендерного равенства?

Всем работникам мужского и женского пола необходимо дать возможность открыто задать интересующие их вопросы и беспрепятственно делать предложения, направленные на обеспечение равных возможностей в компании или на предприятии.

в) В отношении того, *как оценивать* процедуры, критерии, практику и действия компании, каждый орган инспекции труда должен полагаться на правовые определения, содержащиеся в национальном законодательстве, особенно в отношении прямой дискриминации, непрямой дискриминации и мер позитивного характера.

На уровне международного права Конвенция МОТ № 111 определяет дискриминацию как «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий». В частности, к дискриминации по признаку пола относится диффе-

ренцированное обращение в отношении мужчин и женщин – в занятости, образовании, доступе к ресурсам и пособиям и тому подобное – по признаку пола.

Дискриминация может быть прямой и непрямой.

Прямая дискриминация по признаку пола имеет место там, где неравное обращение по отношению к женщинам и мужчинам вытекает непосредственно из законов, правил или практики, содержащих прямое указание на различие между женщинами и мужчинами (например, законы, запрещающие женщинам заключать договоры и контракты).

Непрямая дискриминация по признаку пола имеет место в тех случаях, когда правила и практика, которые на первый взгляд выглядят гендерно нейтральными, на деле ведут к ущемлению прав и интересов – чаще всего представителей того или иного пола.

Соответственно, любой критерий, любая практика и любое действие, обусловленные полом человека (или такими тесно связанными с ним обстоятельствами, как материнство или грудное вскармливание, либо с семейными обязанностями или семейным положением), должны анализироваться как потенциально возможные проявления прямой дискриминации. Пол работника и его (ее) семейные обязанности не должны служить основанием для принятия компанией решений о назначении на руководящие должности, если речь не идет о соблюдении прав сотрудников женского пола, предусмотренных трудовым законодательством. Любое препятствие на пути осуществления этих прав также классифицируется как дискриминационные действия.

Кроме того, необходимо изучить, в какой мере прочие процедуры, практика, критерии и правила управления компанией влияют на статистические результаты, полученные в ходе количественного анализа. Если количественные данные говорят о существенных гендерных различиях, которые являются следствием применения какой-либо практики, критерия или правила (даже если они не основаны на половой принадлежности работника), то такая практика оценивается как потенциально дискриминационная с точки зрения ее возможного воздействия. Иными словами, это не прямая дискриминация.

Наконец, все процедуры, практика, критерии, правила и меры, которые не оказали влияния на полученные количественные данные, т.е. не ведут к сегрегации и являются гендерно нейтральными, не считаются дискриминационными. Тем не менее в некоторых странах действуют законы, которые в случае выявления каких-либо диспропорций требуют принятия мер правового характера с целью устранения таких диспропорций¹⁶.

Меры позитивного характера – это меры, которые придают общему принципу равенства обратное направление и предоставляют более благоприятный режим в отношении той группы, которая ранее находилась в явно неравном положении по сравнению с другими. Такие меры должны быть временными (т.е. применяться только тогда, пока сохраняется ситуация неравенства), разумно обоснованными и соразмерными решаемой конкретной задаче. Что касается занятости, то решения об использовании позитивных мер рекомендуется принимать на двухсторонней основе с участием представителей администрации и работников.

Этап 5: Тест на дискриминацию и меры по результатам теста

После того как получен ряд количественно измеряемых негативных результатов и выявлены практика, критерии, правила и действия, осуществляемые по признаку пола, а также иные обстоятельства, связанные с половой принадлежностью, либо нейтральные на первый взгляд ситуации, которые порождают или обуславливают такие негативные эффекты, можно приступить к завершающему этапу анализа, в ходе которого подтверждается наличие дискриминации.

Этот этап анализа необходим, поскольку принцип равенства сам по себе не означает запрета любого вида неравенства в обращении. Данный принцип запрещает только такие виды неравенства,

¹⁶ В качестве примера можно привести Испанию, где принят закон об обеспечении равенства между женщинами и мужчинами.

которые создаются искусственно и являются на сегодняшний день неоправданными, т.е. они не основаны на достаточно разумных объективных критериях и не соответствуют общепринятым критериям и оценочным суждениям.

Соответственно, обязанность инспекции труда – принять решение о том, что практика, критерии, правила и действия, применяемые администрацией компании и ведущие к разнице в обращении, являются обоснованными либо что они имеют дискриминационный характер.

Такого рода решения иногда называют «*тестом на дискриминацию*» или «*тестом на равенство*». В ходе теста необходимо учесть следующие критерии и факторы:

- соответствует ли разница в обращении положениям конституции данной страны;
- насколько неравное обращение оправданно с учетом фактических обстоятельств, которыми оно оправдывается, и точки зрения заявленной цели;
- соразмерность вышеуказанных факторов.

Пригодность, необходимость и соразмерность. Эти три понятия следует иметь в виду, изучая факты и делая из них выводы.

Так, например, законодательство некоторых стран не считает дискриминационными ограничения в доступе к занятости (включая профессиональную подготовку), если основанием для разницы в обращении служит такая характеристика, как половая принадлежность, а в качестве причины указываются особенности профессиональной деятельности или условия ее осуществления, либо такая характеристика представляет собой объективное и решающее требование к профессии при условии, что цель таких ограничений является правомерной, а требование соразмерным.

Фактически речь идет о тесте на *пригодность* принимаемых мер (при этом цели функционирования компании следует рассматривать как правомерное обоснование неравенства в обращении), их *необходимость* (при этом следует удостовериться, что характер или условия работы действительно заставляют компанию выбирать работников определенного пола, и другой альтернативы не существует) и *соразмерность* (при этом выдвигаемое компанией требование в отношении пола работника должно быть соразмерно цели; иными словами, соблюдение данного требования необходимо для функционирования компании).

Что касается *непрямой дискриминации*, то в соответствии с законодательством ряда стран количественно измеряемые негативные результаты, порожденные или обусловленные нейтральной на первый взгляд практикой, критериями, правилами или действиями, как правило, не считаются дискриминационными при условии, что данное положение, критерий или правомерная практика имеет объективную и правомерную цель, а средства достижения этой цели являются необходимыми и надлежащими.

В таких случаях проверка пригодности, необходимости и соразмерности становится более затруднительной.

«Законность цели» подразумевает, что практика компании должна соответствовать ясно обозначенным и обоснованным производственным потребностям и складываться на основе и с учетом требований законодательства. Практика, которая основывается лишь на соображениях целесообразности и удобства, на произвольно принятых или неправомерных решениях, не может не быть дискриминационной. Принятая в организации практика работы должна отвечать ее целям без принесения каких-либо побочных эффектов.

Практика компании должна быть также соразмерной, т.е. любой возникающий в результате негативный эффект следует соотносить с пользой, которую приносит данная практика.

Тест на дискриминацию (тест на равенство) позволяет:

1. Количественно измерить негативные результаты;

2. Количественно измерить негативные результаты, порожденные или обусловленные принятой в компании практикой, учитывающей пол работника, ситуациями, связанными с половой принадлежностью работников, выполнением ими семейных обязанностей, а также негативные результаты нейтральной на первый взгляд практики компании. Примечание: при этом все перечисленные виды практики успешно прошли тест на равенство;
3. Количественно измерить негативные результаты, порожденные или обусловленные принятой в компании практикой, учитывающей пол работника, ситуациями, связанными с половой принадлежностью работников, выполнением ими семейных обязанностей, а также негативные результаты нейтральной на первый взгляд практики компании, причем все эти виды практики не прошли тест на равенство, что говорит о присутствии дискриминации по признаку пола.

С учетом полученных результатов необходимо разработать следующие профилактические меры:

В первом и втором случаях необходимо предложить администрации и представителям работников принять меры по продвижению равенства. Такие мероприятия могут войти в план по обеспечению гендерного равенства на предприятии¹⁷.

В третьем случае компании надлежит принять *срочные меры по исправлению ситуации*, целью которых должно быть прекращение дискриминационной практики и недопущение ее повторного возникновения.

Только после этого можно приступить к обсуждению описанных выше мер с представителями персонала и провести соответствующие переговоры (например, в рамках подготовки плана по обеспечению гендерного равенства).

3.2. Категории анализа

Ниже рассказывается о том, как проводить анализ по некоторым конкретным вопросам, включая доступ к занятости, категории рабочих мест, карьерный рост, заработную плату, большое количество временных трудовых договоров и договоров на условиях неполной занятости, предотвращение сексуальных домогательств и преследований. По каждой из этих категорий будут рассмотрены: (i) количественные данные (иллюстрирующие отсутствие равенства); (ii) качественные данные (принятые в компании процедуры, действия, критерии, практика и анализ документов); (iii) приемлемые и неприемлемые обоснования и аргументы (результат теста на равенство) и (iv) меры, которые необходимо принять.

Доступ к занятости

а) Количественные данные. Ситуация отсутствия равенства

Изучение количественных данных, в том числе с разбивкой по полу, служит для решения простой задачи – выяснить численность и процентное соотношение работников, принятых на работу и получивших доступ к профессиональной подготовке.

б) Качественные данные: процедуры, действия, критерии, практика компании.

Анализ документов

Процесс отбора персонала и предварительного обучения включает в себя ряд действий, как правило, непубличного характера, которые требуют изучения. Во-первых, необходимо определить *каналы набора персонала, места, откуда приходят кандидаты* (школы, вузы, центры профессионально-технической подготовки и пр.). Во-вторых, необходимо изучить *системы, используемые*

¹⁷ В Испании наличие плана по обеспечению гендерного равенства является обязательным требованием для предприятий с числом работников более 250 человек.

компанией для сбора и получения информации от желающих трудоустроиться, в частности формы заявления о приеме на работу, вакансии (публикуемые в Интернете и прессе), собеседования и замены. Наконец, необходимо получить информацию о требованиях, которые компания предъявляет своим сотрудникам. Все это можно назвать «характеристикой компании».

Весьма полезным способом ознакомиться с существующей в компании практикой в отношении доступа к занятости может стать анкетирование персонала. Результаты анкетирования работников мужского и женского пола, принятых на работу в последние несколько лет, могут многое рассказать о процессе набора персонала и о требуемом уровне квалификации и компетенций.

Если в объявлении о вакансии, которое публикует компания, указано, что требуются мужчины, то это является бесспорным случаем прямой дискриминации. Однако дело осложняется, когда набор персонала осуществляется через агентства по временному трудоустройству или через субподрядчика. Для работников, которые трудятся по трудовому договору, проявлением непрямой дискриминации в отношении доступа к занятости будут считаться случаи, когда работа передавалась незаконно, а работники незаконного подрядчика были из числа недопредставленного пола и работали в менее благоприятных условиях.

В некоторых языках профессиональные категории обозначаются существительными и прилагательными мужского или женского рода либо их наименования ассоциируются с мужскими и женскими характеристиками. В таких случаях по результатам теста на равенство можно зафиксировать следующий вывод: для такого рода рабочих мест и должностных категорий пол работников не важен для выполнения работы или для функционирования предприятия, либо для характера работы и условий рабочего места. Объявление о вакансии, в котором должностные обязанности описываются с использованием существительных и прилагательных мужского или женского рода, демотивирует представителей противоположного пола и снижает их интерес к участию в качестве соискателей, что, соответственно, считается дискриминационной практикой.

Следует придерживаться общего правила, которое гласит, что предприятие не вправе запрашивать у кандидатов на трудоустройство информацию об их семейных обязанностях или семейном положении. В формах заявлений о приеме на работу и анкетах, а также в ходе собеседований не должны присутствовать вопросы, которые даже косвенно могли бы быть связаны с супружеским и семейным положением кандидата.

Наконец, необходимо внимательно проверить, как составлен текст *должностных обязанностей*, иными словами, перечень требований к соискателю рабочего места, даже если эти требования не связаны с половой принадлежностью.

При обследовании промышленных предприятий, где большинство работников традиционно составляют мужчины, особенно важно изучить требования, предъявляемые к профессиональной подготовке кандидатов на рабочие места.

Дело компании «Фаса-Рено»

Эта компания-ответчик при наборе персонала для работы на одном из ее производств выдвигала к соискателям требование иметь определенный уровень научной и академической квалификации в области профессионально-технического образования. Однако профсоюз обнаружил, что за почти целый год на работу было принято 120 мужчин и ни одной женщины, поскольку в регионе нахождения этого производства практически не было женщин с такой квалификацией. Компания, обвиненная в создании вышеописанной дискриминационной ситуации, не смогла доказать обоснованность своего требования и соответствие именно такой специальной подготовки характеру и содержанию выполняемой работы.

В соответствии с европейским прецедентным правом¹⁸ включение *требования в отношении возраста* может ставить женщин в невыгодное положение, поскольку многие из них по причине воспитания детей позднее начинают профессиональную деятельность и достигают требуемого уровня квалификации в более старшем возрасте.

в) Приемлемые и неприемлемые обоснования и аргументы. Результат теста на равенство

Бывает так, что отсутствие равенства обусловлено социально-трудовыми условиями, не позволяющими обеспечить надлежащее соотношение мужчин или женщин. Здесь было бы полезно получить конкретные цифры, характеризующие социально-трудовые условия и процентное соотношение мужчин и женщин, и с учетом этого сформулировать возможные меры позитивного характера. Понятно, что, если на определенные рабочие места подали заявления только мужчины или только женщины, отсутствие равенства здесь будет объяснимо. Дискриминация появляется только тогда, когда в объявлениях о вакансиях имеются препятствия для мужчин или для женщин-соискателей, либо для лиц с семейными обязанностями. Об объявлениях можно говорить как о сдерживающем факторе в плане трудоустройства, если в описании вакансии использует сексистское определение профессиональных категорий и рабочих мест. От использования таких определений следует отказаться, заменив их другими, нейтральными, либо указать в тексте объявления, что на данное рабочее место принимают как мужчин, так и женщин.

Требование относительно пола кандидата является оправданным в шоу-бизнесе, а также там, где важна определенная внешность, а именно в работе модели, актера и актрисы и прочее. В работе, связанной с обеспечением безопасности, пол не является объективным и определяющим требованием.

В Европейском Суде рассматривалось несколько дел, связанных с неоднозначной трактовкой той или иной ситуации. Так, *по иску Тани Крайл против Федеративной Республики Германии (Tanja Kreil vs. Bundesrepublik Deutschland)* суд вынес постановление о том, что исключение женщин из числа претендентов на военные посты является дискриминацией и не может быть обосновано тем, что женщинам придется применять огнестрельное оружие. При этом *по иску Анхелы Мариу Сирдар против Комитета по делам вооруженных сил и министра обороны (Angela Maria Sirdar vs. The Army Board and Secretary of State for Defence)* (26 октября 1999 года) суд разрешил уволить женщину-повара с военной службы, мотивировав это тем, что повара могут быть направлены в район боевых действий.

Объяснение, что какая-то мера принята, потому что она удобна для компании, не должно приниматься как обоснование. Например, требование к кандидатам иметь профессиональную подготовку, которая не нужна для данного вида работы, не может быть объяснено тем, что компании нужны работники, которых впоследствии могут перевести с повышением на другие рабочие места. В этом случае, хотя цель является правомерной, требование не является необходимым для данного рабочего места (тест на необходимость), поскольку для перевода на другое рабочее место может быть использована такая простая альтернатива, как обучение без отрыва от производства либо заполнение более высоких должностей иным способом. Точно так же не допускается исключение женщин из числа претендентов по такой причине, как сменный график работы и трудности в *поиске «замены»* в случае, *«если они захотят взять сокращенный рабочий день по семейным обстоятельствам»*.

г) Предлагаемые меры

Меры, направленные на устранение нарушений

Первая такая мера, которую следует рассмотреть, – это выплата денежной компенсации.

¹⁸ Решение Европейского Суда по иску *Прайс против Комиссии по гражданской службе (Price vs. Civil Service Commission)* (1977).

Однако, возможно, будет трудно предоставить денежную компенсацию тем, кто не был принят на работу или, будучи принятыми на работу, не обратились с требованием такой выплаты.

Без сомнения, необходимо отменить процедуры и документацию, где содержится требование к половой принадлежности кандидатов на рабочее место и сотрудников, пересмотреть элементы характеристики рабочего места и уточнить путем анализа тексты объявлений о вакансиях и действующую в компании политику недопущения дискриминации.

Частное агентство занятости ADECCO, Франция

Во Франции суды вынесли решения по двум делам по обвинению агентства ADECCO в том, что его руководители приняли к исполнению дискриминационные заказы от своих клиентов на поиск «молодых, белокожих, родившихся во Франции женщин» в качестве кандидатов на трудоустройство. После выявления этих случаев дискриминации в агентстве ADECCO была организована «горячая линия» для работников, желающих сообщить о дискриминационном обращении в отношении доступа к занятости. Одновременно агентство организовало обучение для сотрудников отдела кадров по вопросам управления в условиях культурного разнообразия и запретило своим сотрудникам принимать дискриминационные заказы под угрозой наказания, вплоть до увольнения.

Меры позитивного характера

Весьма неоднозначной, но действенной позитивной мерой является установление квот. Не везде национальное законодательство разрешает такой вид действий. Как правило, законодательство, разрешающее квотирование, одновременно предусматривает ограничения и преференции при наборе персонала, чтобы в случаях с двумя кандидатами одинаковой квалификации можно было бы отдать предпочтение кандидату, принадлежащему к недопредставленному на данных рабочих местах или в данной профессии полу.

Европейский Суд в деле *Катарина Абрахамссон и Лейф Андерсон против Элизабет Фогельквист* (6 июля 2000 года) постановил, что предпочтение женщины перед мужчиной-кандидатом возможно только в случае, если их заслуги равнозначны или близки к равнозначным.

Введение количественных или процентных целевых показателей с указанием временных рамок не обязательно означает введение квот. Тот или иной показатель может быть достигнут и с применением других мер, не обязательно относящихся к числу позитивных, например, путем внесения изменений в описание должностных обязанностей в объявления о вакансиях или путем поиска кандидатов мужского или женского пола в других местах. Оптимальной для оценки достижения целевого показателя за определенный срок – так называемый контрольный показатель – может стать процентная доля принятых на работу лиц в сложившихся социально-профессиональных условиях.

Профессиональные категории

а) Количественные данные. Ситуация отсутствия равенства

Количественный анализ профессиональных категорий предполагает сравнение численности женщин и мужчин по каждой профессиональной категории или рабочему месту в соответствии с квалификационными требованиями и с учетом того, относятся ли такие требования только к мужчинам или только к женщинам в соответствии с устоявшимися в обществе определениями пола (стереотипами, ценностями и т.д.).

Примеры таблиц количественных данных:

Категория рабочего места	Мужчины		Женщины		Требования	Тарифный разряд
	Кол-во	%	Кол-во	%		
Категория 1						
Категория 2						
Категория 3						

Рабочее место	Мужчины		Женщины		Требования	Тарифный разряд
	Кол-во	%	Кол-во	%		
Рабочее место 1						
Рабочее место 2						
Рабочее место 3						

б) Качественные данные: процедуры, действия, критерии, практика компании.
Анализ документов

Крайне важно проанализировать, не обусловлена ли более высокая оплата труда в некоторых профессиональных категориях в первую очередь факторами, связанными с сексистскими стереотипами, которые, как правило, приписывают мужчинам. Однако проверить данное предположение достаточно сложно.

Законодательство некоторых стран (например, Испании¹⁹) устанавливает, что для работников обоих полов должны быть определены общие критерии классификации рабочих мест и повышения по службе.

Однако общих для всех критериев еще недостаточно, так как одни и те же критерии могут по-разному повлиять на разные группы. Поэтому критерии должны быть еще и нейтральными в плане воздействия на лиц того или иного пола.

Дискриминация возникает тогда, когда применяемые критерии учитывают в первую очередь факторы, которые привычно считаются «присущими мужчинам» или «присущими женщинам». В результате заработная плата на рабочем месте не соответствует тому вкладу, который получает компания благодаря конкретным характеристикам данного рабочего места. Но как получается, что предпочтение отдается требованиям, которым соответствуют мужчины? Так получается, когда, например, игнорируются другие характеристики работы, которые являются более нейтральными для представителей обоих полов. К таким характеристикам могут относиться: (i) эмоциональный стресс, возникающий при работе с людьми, с общественностью и при оказании помощи другим людям; (ii) навыки работы руками; (iii) уход и забота на протяжении длительного периода времени; (iv) работа, связанная с домашней рутинной, приготовлением пищи, уборкой и пр.

Европейская правовая система и законодательство ряда стран исходят из того, что учет *физической силы (физических возможностей)* как единственный фактор для действующей до сих пор практики назначения более высокой заработной платы соответствует преимущественно мужским качествам и характеристикам. Данный фактор оценки, не являющийся нейтральным в отношении половой принадлежности, дает необоснованные преимущества мужчинам.

Проверку можно проводить по-разному в зависимости от того, действует ли в компании система оценки рабочих мест. При наличии такой системы необходимо ее проанализировать и выявить кри-

¹⁹ Статьи 22.4 и 24.2 Закона о работниках (Estatuto de los Trabajadores).

терии оценки, а затем выяснить, какие из них наделяются наибольшей и наименьшей ценностью и по каким причинам. Если же системы оценки рабочих мест нет, то анализируются все имеющиеся профессиональные категории и виды рабочих мест и составляется перечень критериев, которым отдается предпочтение в разных категориях.

в) Приемлемые и неприемлемые обоснования и аргументы. Результат теста на равенство

Конвенция МОТ № 100 и законодательство стран, которые ее ратифицировали, предусматривают, что работодатели должны платить равное вознаграждение за труд равной ценности, предоставляемое непосредственно или косвенно и независимо от того, является ли такое вознаграждение заработной платой или нет, без какой-либо дискриминации по признаку пола.

Отсюда можно вывести следующие положения:

- Тарифный разряд должен вытекать из ценности работы или результатов оценки.
- При проведении оценки любого рабочего места следует сформулировать правомерную цель деятельности компании, с учетом которой компания наделяет более высокой ценностью (и, соответственно, более высоким вознаграждением) работу, которая более важна для деятельности и нормального функционирования компании (так, ценность рабочего места повара в престижном ресторане не равна ценности рабочего места повара в начальной школе). Итак, разная заработная плата для работников одной и той же профессиональной категории предопределяется правомерной целью компании, где они работают.
- Критерий необходимости предполагает выяснение, насколько полно установленная для конкретного рабочего места заработная плата отражает его ценность для компании и ее деятельности. При этом учитываются самые разные факторы и аспекты, относящиеся к данной работе.
- Наконец, если в компании предпочтение отдается «маскулинному» фактору, то соразмерность возникшей разницы в заработной плате должна быть обоснованной и должна соответствовать действующим тарифным сеткам.

г) Предлагаемые меры

В качестве первоочередной меры, направленной на исправление ситуации, следует отменить все положения, в которых содержится дискриминация по признаку пола. (*Примечание:* тарифные разряды для разных профессиональных категорий, как правило, закрепляются в коллективном соглашении либо в ходе переговоров между компанией и представителями работников).

Еще одна мера по исправлению ситуации заключается, как было указано выше, во внедрении гендерно нейтральной системы оценки рабочих мест.

В Испании по инициативе независимой организации «*Институт женщины*» (*Instituto de la Mujer*), была разработана система стандартизации (ISO), с помощью которой на основе различных факторов можно более обоснованно рассчитать разницу в оплате труда мужчин и женщин.

3.3. Карьерный рост

а) Количественные данные. Ситуация отсутствия равенства

Отсутствие равенства проявляется в ситуациях, когда, например, процентная доля женщин, получивших в компании более высокие должности и профессиональные категории, существенно меньше процентной доли мужчин.

Эта статистика будет более значимой, если будут приведены данные за несколько последних аттестационных циклов (например, за последние пять).

Данные для анализа можно собирать в таблицу. Аналогичную таблицу можно использовать для определения числа женщин и мужчин, прошедших за последние несколько лет профессиональную подготовку с целью последующего повышения по службе.

КАТЕГОРИИ	ЖЕНЩИНЫ	%	МУЖЧИНЫ	%	ВСЕГО
1.					
2.					
3...					
ВСЕГО:					

б) Качественные данные: процедуры, действия, критерии, практика компании.

Анализ документов

Рекомендуется ознакомиться с принятым в компании порядком, процедурами и практикой продвижения по службе и присвоения более высокой профессиональной категории. В первую очередь необходимо проанализировать степень соблюдения правил, относящихся к служебному росту сотрудников (и установленных законодательно или коллективным соглашением).

Крайне важно определить, являются ли процедуры прозрачными. Иными словами:

- оповещаются ли об открытии вакансий все работники мужского и женского пола заранее, и имеют ли они одинаковые возможности для участия в конкурсе;
- публикуются ли критерии оценки и используемая балльная система и доводятся ли они до всех сотрудников;
- объявляются ли полученные соискателями баллы и результаты после завершения конкурса на вышестоящую должность.

Рекомендуется также проанализировать, чем отличаются условия труда на управленческих должностях, не занимаемых женщинами, от условий труда на нижестоящих должностях, особенно в плане продолжительности рабочего времени и количества рабочих дней (и насколько эти условия отвечают требованиям законодательства).

Полезным инструментом, чтобы выявить, как работники относятся к действующим в компании процедурам продвижения по службе и с какими препятствиями могут столкнуться возможные кандидаты, является *анкетирование*.

в) Приемлемые и неприемлемые обоснования и аргументы. Результат теста на равенство

Наличие вертикальной сегрегации бывает оправданно, когда можно неопровержимо доказать, что женщины сами не стремятся принимать участие в конкурсе и не подают заявки на объявленные вакансии.

В связи с вышесказанным интересно будет ознакомиться с двумя судебными решениями.

Постановление Верховного суда Испании от 1 июня 1999 года

Верховный суд определил наличие косвенной дискриминации в компании в ситуации, когда большее число мужчин, по сравнению с числом женщин, подали заявки на участие в конкурсе на замещение должности руководителя филиала. Суд обосновал свое решение тем, что соискателями были преимущественно те, кто прошел предварительное обучение для выполнения такой работы в компании, и все они были мужчинами. Несмотря на то, что количество допущенных для участия в конкурсе мужчин и женщин было пропорционально общему числу соискателей, Верховный суд постановил, что факт преобладания мужчин среди соискателей является дискриминационным, поскольку компания сама способствовала его возникновению.

Постановление Высокого суда Наварры от 30 мая 2006 года

Оставить в силе решение № 4 Трибунала по трудовым спорам провинции Наварра. Женщины, работающие в швейном цехе одной из компаний по профессиональной категории № 1, не были, в отличие от мужчин, переведены в профессиональную категорию № 2. В компании для женщин была установлена одна система присвоения профессиональных категорий, а для мужчин – другая. Различие состояло в том, что к женщинам предъявлялись некоторые требования, которые не предъявлялись к мужчинам. Высокий суд подтвердил, что установленная в компании система присвоения профессиональных категорий не имеет законной силы в силу своего дискриминационного характера и потребовал установления такой системы служебного и профессионального роста, которая создавала бы равные условия для мужчин и женщин.

Нет оснований считать оправданной ситуацию, когда число мужчин, получающих повышение по службе, существенно превышает число женщин, тем более в условиях, когда не весь персонал информируется о наличии вакансий, а критерии, по которым производится отбор кандидатов, не имеют под собой четкого обоснования или формулируются по-разному для женщин и для мужчин. В таких ситуациях женщины лишаются права на карьерный и профессиональный рост.

Если при повышении мужчин или женщин в должности по службе применяется так называемый критерий *особого доверия*, то такая система может пройти тест на равенство только в отдельных и исключительных случаях – при условии, что цель правомерна (это требуется для функционирования компании), что этот критерий необходим (данный кандидат является предпочтительным ввиду его (ее) приближенности к центру принятия управленческих решений и отсутствия каких-либо альтернативных вариантов) и отвечает требованию соразмерности, поскольку относится не к процедуре конкурсного отбора, а является скорее «прямым назначением», которое не приведет к нарушению прав женщин на карьерный рост. Применение такого критерия не пройдет тест на равенство, если речь идет о заполнении обычных вакансий, необходимых для нормальной деятельности компании.

Точно так же не является оправданной такая ситуация, когда условия труда, продолжительность рабочего времени и рабочий график сотрудников на более высоких должностях не позволяют им сочетать работу с семейной и личной жизнью, если такие условия не вызваны характером работы или деятельности компании. Здесь следует проанализировать такие понятия, как *доступность* и *гибкость рабочего графика*, которые характеризуют работу руководителей среднего звена и за которыми может скрываться обязанность работать сверхурочно (т.е. с превышением ограничений и условий сверхурочной работы, установленных национальным законодательством или коллективным договором). В таких условиях, возможно, следует принять как правомерное требование к кандидатам на повышение в должности *быть готовыми больше работать сверхурочно (суждение о пригодности)*, однако такое требование не стыкуется с *суждением о необходимости*, так как работать сверхурочно можно только добровольно. Сверхурочная работа по своей природе не является необходимым условием для выполнения поставленных задач, поскольку для этого существует логичный альтернативный вариант, а именно привлечь к работе большее число сотрудников. Аналогичным образом требование о сверхурочной работе не соответствует *суждению о соразмерности*, поскольку лишение права на продвижение по службе сотрудника, не готового работать сверхурочно, не компенсируется правомерностью данного требования компании: в бизнесе не все распоряжения руководства являются абсолютно обязательными для исполнения, они подлежат ограничениям, в том числе с целью обеспечения таких базовых прав, как равенство возможностей, равенство в обращении и недопущение дискриминации.

г) Предлагаемые меры

Меры, направленные на исправление ситуации

Основная мера – обеспечить открытость и прозрачность установленной системы конкурсного отбора на замещение вакансий, в частности в плане требований и критериев оценки. Кроме того, крите-

рии должны быть общими для всех и нейтральными по отношению к представителям обоих полов. Важно также, чтобы была гарантирована возможность сочетать трудовые обязанности с семейной жизнью (гибкий рабочий график, непрерывность рабочего дня, сокращенный рабочий день, работа с удаленного доступа и прочее) для работников всех категорий, включая вышестоящие должности, как для мужчин, так и для женщин. При этом необходимо обеспечить, чтобы работники (будь то мужчины или женщины), пользующиеся такими возможностями, не были ущемлены в плане своего карьерного роста.

Меры позитивного характера

Одной из возможных мер является установление квот и/или процентных показателей для достижения за определенный срок (так называемые контрольные показатели). Задачу можно сформулировать следующим образом: достижение равного процентного соотношения женщин как в более высоких, так и в низших профессиональных категориях.

Заработная плата

а) Количественные данные. Ситуации отсутствия равенства

В главе, посвященной профессиональным категориям, был проанализирован вопрос вознаграждения, получаемого работниками в соответствии с их профессиональной категорией и рабочим местом. В данной главе мы рассмотрим вопрос измерения различий в заработной плате мужчин и женщин, которые не обусловлены профессиональной категорией, то есть различий в оплате труда, которые не зафиксированы в коллективном соглашении (или в законодательстве). При этом из рассмотрения исключаются премии и оплата за сверхурочную работу.

В Руководстве по мерам политики для обеспечения равенства, разработанном Испанской инспекцией труда и социального обеспечения, предлагаются следующие шаблоны таблиц для сбора и сопоставления данных:

Нерегулируемые компоненты и компоненты, связанные с деятельностью, которую невозможно измерить количественно

Категория	Рабочее место	Мужчины			Женщины		
		Кол-во	%	Средняя по компонентам (евро)	Кол-во	%	Средняя по компонентам (евро)
Категория 1	Рабочее место 1						
	Рабочее место 2						
	Рабочее место 3						
Категория 2	Рабочее место 1						
	Рабочее место 2						
	Рабочее место 3						
...							

Категория	Мужчины		Общая средняя по нерегулируемым компонентам или компонентам, связанным с деятельностью, которую невозможно измерить количественно	Женщины		Общая средняя по нерегулируемым компонентам или компонентам, связанным с деятельностью, которую невозможно измерить количественно
	Кол-во	%		Кол-во	%	
Категория 1						
Категория 2						
...						

б) Качественные данные: процедуры, действия, критерии, практика компании.

Анализ документов

Необходимо проанализировать инструменты, которые используются компанией при установлении заработной платы. Компания оплачивает труд работников, относящихся к той или иной категории или занимающих то или иное рабочее место, на основе тарифной сетки, утвержденной коллективным соглашением. Поскольку критерии равенства при назначении заработной платы по категориям и рабочим местам были уже рассмотрены в главе о профессиональных категориях, в данной главе рассматриваются критерии, относящиеся к выплате дополнительно устанавливаемых премий и бонусов, надбавок к заработной плате и прочее. В этом вопросе также необходимо придерживаться принципа *равной оплаты за труд равной ценности* (Конвенция МОТ № 100). Особенность этих компонентов оплаты труда состоит в том, что их размер устанавливается руководителями среднего звена, поэтому при анализе важно определить степень формализации процедуры и тот диапазон полномочий, в рамках которого руководители могут принимать решения, руководствуясь собственной субъективной оценкой и с учетом многих других реальных факторов.

Хотя сведения о сверхурочной работе и не включаются в ряды данных для проведения сопоставлений, инспекция труда все же оценивает, насколько обеспечивается равенство работников обоих полов с точки зрения оплаты за сверхурочную работу и других компонентов оплаты труда, таких как премии или бонусы, а также с точки зрения иных условий, от которых зависит более высокий размер вознаграждения за труд.

В этом смысле, если при назначении заработной платы работникам с неполной занятостью какой-либо аспект не учитывается или учитывается с оговорками, то это считается проявлением непрямой дискриминации, особенно если известно, что среди работников с неполной занятостью большинство составляют женщины.

Было бы полезно дополнить количественные данные сведениями, полученными при анкетировании работников, и выяснить, насколько они осведомлены о критериях, которые применяются для назначения нефиксированных надбавок, а также их восприятия того, насколько полно реализуется принцип равенства при назначении заработной платы.

в) Приемлемые и неприемлемые обоснования и аргументы. Результат теста на равенство

Выплата мужчинам или, наоборот, женщинам более высоких нерегулируемых премий без предоставления каких-либо обоснований является дискриминацией.

Поэтому парадигма теста на равенство остается неизменной, а именно: правомерная цель состоит в вознаграждении более важной для деятельности компании работы; необходимость – выяснить, объясняется ли разница в размере вознаграждения желанием компании стимулировать важную для ее деятельности группу работников при отсутствии другой альтернативы для такого стимулирования; а также соразмерность – оценить, используется ли для выплаты премий рационально обоснованная шкала.

г) Предлагаемые меры

Наиболее правильная мера в такой ситуации – обеспечить возмещение обнаруженной разницы в заработной плате и сделать систему выплаты заработной платы более единообразной.

Кроме того, можно работать над реализацией следующих предложений:

- обеспечить максимальную прозрачность систем оплаты путем отмены нефиксированных надбавок и внедрения официально утвержденных систем расчета заработной платы;
- организовать обучение лиц, отвечающих за оценку работы подчиненных, с тем чтобы они могли надлежащим образом назначать бонусы и премии;
- установить узкие обязательные к применению диапазоны окладов по каждой категории работников и применять их в отношении работников, работающих в сходных условиях в плане количества рабочих дней и графика рабочего времени.

Трудовое правоотношение

а) Количественные данные. Ситуация отсутствия равенства

Для того чтобы обнаружить преобладание женщин среди работников, которые трудятся по временным договорам, следует собрать соответствующие данные – как сводные, так по профессиональным категориям и видам рабочих мест – с использованием следующих двух таблиц. (Разбивка данных по профессиональным категориям и видам рабочих мест нужна для более точного сравнения).

Временные трудовые договоры, по категориям и видам рабочих мест

Категории	Рабочее место	Женщины	%	Мужчины	%	Всего
1	Рабочее место 1					
	Рабочее место 2					
	Рабочее место 3					
2	Рабочее место 1					
	Рабочее место 2					
	Рабочее место 3					
ВСЕГО						

Работники компании, с разбивкой по типу трудового договора

Тип трудового договора	Женщины	%	Мужчины	%	Всего
Временный на условиях полной занятости					
Временный на условиях неполной занятости					
Постоянный на условиях полной занятости					
Постоянный на условиях неполной занятости					
ВСЕГО					

б) Качественные данные: процедуры, действия, критерии, практика компании.**Анализ документов**

Следует изучить ситуацию с временными трудовыми договорами и выяснить причины их применения. Иными словами, необходимо разобраться, имеет ли место применение временных трудовых договоров, не оправданное с точки зрения национального законодательства, и в какой степени их чрезмерное использование ухудшает положение женщин. Необходимо учитывать, что работа по временному трудовому договору не позволяет в полной мере накапливать трудовой стаж, а также что дискриминация, связанная с временными трудовыми договорами, не может не вести к дискриминации в оплате труда.

в) Приемлемые и неприемлемые обоснования и аргументы. Результат теста на равенство

Приемлемыми могут быть только те основания для оформления временного трудового договора, которые указаны в действующем законодательстве. По этой причине при чрезмерном использовании необоснованных временных трудовых договоров для лиц того или иного пола тест на пригодность не будет пройден, поскольку цель компании не может считаться правомерной, а использование временных договоров будет рассматриваться как желание владельца компании упростить процедуру расторжения трудового договора с женщиной в случае ее замужества или беременности.

Необоснованные временные трудовые договоры рассматриваются как проявления непрямого дискриминации, если они заключаются со значительно большим количеством женщин, чем мужчин.

г) Предлагаемые меры

Желательной мерой мог бы стать немедленный перевод таких временных договоров в постоянные трудовые договоры. Крайне важно также укрепить гарантии соблюдения порядка и процедур расторжения договоров в отношении, в частности, сроков заблаговременного уведомления, порядка увольнения и т.д.

Сочетание личной, семейной и профессиональной жизни**а) Количественные данные. Ситуация отсутствия равенства**

Анализ статистических данных, проводимый с целью обнаружения дискриминации по признаку наличия семейных обязанностей, призван выявить в первую очередь процентное соотношение тех

работников-мужчин и работниц-женщин, кто воспользовался возможностями сочетать трудовые и семейные обязанности.

Отпуск в _____ году

Виды отпусков	Кол-во женщины	%	Кол-во мужчины	%	ВСЕГО
Родительский отпуск					
Отпуск по причине усыновления (удочерения)					
Сокращенный рабочий день в связи с уходом за ребенком					
Сокращенный рабочий день в связи с семейными обстоятельствами					
Отпуск по уходу за ребенком					
Отпуск по уходу за членами семьи (родственником)					
Иное					
ВСЕГО					

б) Качественные данные: Процедуры, действия, критерии, практика компании.

Анализ документов

Конвенции МОТ № 111, № 156 и № 183 устанавливают, что принцип равного обращения с женщинами и мужчинами не допускает прямой или непрямой дискриминации по признаку пола и, особенно, дискриминации, связанной с материнством, необходимостью выполнения семейных обязанностей и супружеским статусом. Аналогичным образом Конституционный суд Испании и Европейский Суд признают прямой дискриминацией любое уничижительное обращение, вызванное обстоятельствами, которые связаны с половой принадлежностью, такими как беременность и кормление грудью.

При анализе ситуации необходимо также рассмотреть нейтральную, на первый взгляд, практику, которая оказывает влияние на лиц с семейными обязанностями.

Такая практика может маскировать непрямую дискриминацию по признаку пола, поскольку именно женщины, как правило, осуществляют уход за детьми. Например, непрямая дискриминация проявляется в том, что премия по итогам работы за год не выплачивается работникам на условиях неполной занятости, большинство из которых составляют женщины, вынужденные сочетать работу с выполнением семейных обязанностей.

Более того, любая практика или любое действие компании, препятствующее женщинам-работницам в осуществлении их прав на отпуск по беременности и родам с сохранением рабочего места, отсутствие мест для грудного вскармливания или отказ в предоставлении сокращенного рабочего дня для ухода за родственниками должны рассматриваться как проявление дискриминации по признаку пола, поскольку выполнение семейных обязанностей гораздо негативнее влияет

на женщин, чем на мужчин. Точно так же любая практика или любое действие компании, препятствующее мужчинам в осуществлении их прав на сочетание семейных и трудовых обязанностей также является дискриминацией по признаку пола, если доказано, что такая практика обусловлена половой принадлежностью работника и что компания, следуя за распространенными в обществе представлениями о роли полов, считает, что семейные обязанности (и, соответственно, право на их гармоничное сочетание с рабочими обязанностями) принадлежит только женщинам. Даже если нет доказательств того, что принятая практика осуществляется по признаку половой принадлежности работника, поведение компании все равно носит дискриминационный характер, просто в этом случае имеет место дискриминация по признаку наличия семейных обязанностей. С этой целью следует оценить, не применяется ли уничижительное обращение в отношении мужчин с семейными обязанностями в сравнении с обращением с другими работниками-мужчинами, которые таких обязанностей не несут.

В практике компаний существуют самые разные негативные примеры, связанные с обращением с работниками с семейными обязанностями. Можно назвать увольнения, существенные изменения условий труда до или после декретного отпуска, отзыв работника из родительского отпуска или отпуска по беременности и родам и т.д.

В судах европейских стран часто рассматриваются иски на отказ в возобновлении временного трудового договора забеременевшей, родившей или кормящей новорожденного женщины-работнице. Если на момент прекращения действия трудового договора доказано, что причиной такого прекращения явилась беременность, то есть не имеется никаких законных оснований для прекращения трудовых отношений, то такие случаи считаются прямой дискриминацией по признаку пола.

в) Предлагаемые меры

Исходя из полученных статистических данных, компания начнет реализовывать политику, направленную на поощрение гармоничного сочетания семейной и личной жизни с трудовыми обязанностями и предусматривающую в том числе возможность работы по гибкому графику, возможность работать в интенсивном режиме при сокращенном рабочем дне и возможность удаленной работы.

4. ОСНОВНЫЕ ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА²⁰

Во всем мире наблюдается растущий приток женщин в промышленное производство и сферу услуг. За последние 15 лет их доля в общей численности рабочей силы во многих странах приблизилась к 50 процентам.

Хотя женщины сегодня и осваивают ранее недоступные для них профессии, для рабочей силы по-прежнему характерна высокая степень сегрегации по гендерному признаку. Женщины составляют существенную часть в ряде профессий в сфере услуг, в неофициальной экономике и особенно в сельском хозяйстве. В промышленности они преобладают в микроэлектронике, пищевой, текстильной, обувной, химической и фармацевтической отраслях и особенно в ремесленном производстве. В сфере услуг они в основном трудятся в учебных заведениях, офисах, больницах, банках, торговых заведениях, гостиницах и в качестве домашних работников.

Женщины, занятые в сельском хозяйстве, как и многие другие работники этой отрасли, сталкиваются с высоким уровнем травматизма и заболеваемости, а также имеют недостаточный доступ к медицинским услугам. Роль женщин в сельском хозяйстве по традиции недооценивается. Между тем сегодня женщины производят почти половину всего мирового объема продовольствия. Многим женщинам, занятым в сельском хозяйстве, приходится браться за те виды работ, которыми никто не хочет заниматься (например, производством и применением вредных пестицидов без должной защиты и надлежащего информирования, следствием чего становятся отравления, в том числе смертельные). Тяжелая работа по выращиванию и уборке урожая влечет за собой высокий риск мертворождения, преждевременных родов, гибели ребенка или матери. Ряд исследований показал, что рабочая нагрузка при выполнении традиционно «женских» видов работ, таких как сев, сбор урожая, расчистка участков, несколько выше, чем та, что ложится на мужчин, которые при выполнении ирригационных, пахотных и других сельскохозяйственных работ используют машины и механизмы.

Женщины, занятые в здравоохранении, также сталкиваются с большой рабочей нагрузкой, поскольку чаще всего вынуждены исполнять свои обязанности не только на работе, но и в значительном объеме дома. Нередко медсестры и санитарки бывают вовлечены в нестабильные формы занятости.

У большинства женщин при выборе работы вариантов мало. В итоге они вынуждены соглашаться на работу, которая может оказаться тяжелой, грязной, монотонной, низкооплачиваемой, сопряженной с продолжительным рабочим временем и отсутствием доступа к медицинским услугам. Это в особенности касается работников неофициальной экономики, среди которых женщины составляют значительную часть. Женщины оказываются в порочном круге, из-за которого большинство из них, особенно те, кто относится к малообеспеченным группам, лишены возможности учиться и повышать квалификацию.

4.1. Здоровье работающих женщин

Разделение труда по гендерному принципу опирается на традиционные культурные предрассудки. Подход к охране здоровья женщин основан на выводах биомедицины и общепринятых постулатах, касающихся здоровья и возможностей человеческого организма. Традиционная биомедицинская модель сосредоточена на причинно-следственной связи между здоровьем и заболеванием, определении причин патологии на индивидуальной основе и ее контроле с помощью лечебных методов. При таком подходе недостаточное внимание уделяется профилактике, а также экологическим и социальным факторам, которые во взаимодействии с биологическими причинами способствуют заболеваемости тех или иных групп населения. Соответственно крайне мало внимания уделяется и социальным, и экологическим аспектам заболеваемости среди женщин.

²⁰ Этот раздел подготовлен на основе информационной записки МОТ «Работающие женщины и гендерные проблемы в области охраны труда» Международной программы охраны труда и производственной среды.

Традиционная недооценка рисков для здоровья работающих женщин связана с тем, что нормы охраны труда, а также пределы допустимого воздействия вредных веществ установлены для мужского населения и основаны на лабораторных испытаниях.

При изучении гендерных различий упор делался на физические различия между мужской и женской репродуктивными системами либо на предполагаемых психологических различиях между мужчинами и женщинами. Только в последние 15 лет получили развитие гендерно ориентированные медицинские исследования, показавшие, что различия между группами работающего населения в основном связаны скорее с индивидуальным людским многообразием, чем с гендерными различиями биологического порядка. Характерная для женщин реакция на риски для здоровья главным образом связана с различными производственными рисками, с которыми они сталкиваются в зависимости от конкретных видов выполняемой работы, и с многообразием функций, исполняемых ими в обществе.

Сегрегация по роду занятий влечет за собой повышенный риск в области охраны труда. Угрозы здоровью, которым подвергаются женщины, связаны со специфическими условиями их труда.

Некоторые нарушения здоровья сопряжены с занятиями или производствами, на которых в больших объемах используется труд женщин. Например, широкое распространение травм спины среди женщин, занятых в здравоохранении, вызвано спецификой их работы и преобладанием женщин среди медперсонала низшего и среднего звена.

В связи с многообразием функций, исполняемых ими в обществе, работающие женщины испытывают особые потребности в том, что касается питания, образа жизни и репродуктивного здоровья. Женщины играют двойную – репродуктивную и экономическую – роль: они бесплатно трудятся в домашнем хозяйстве и зарабатывают своим трудом за его пределами. В среднем в одной и той же стране женщина работает на 1–3 часа больше, чем мужчина. Многие женщины страдают от чрезмерной продолжительности рабочего времени при том, что им, как правило, приходится выполнять еще и большую часть работы по дому. Это может приводить к специфическим проблемам для здоровья, таким как стресс, хроническая усталость, преждевременное старение, и другим психосоциальным и медицинским последствиям.

4.2. Эргономические факторы и людское многообразие

Травматизм при ручной обработке грузов – один из главных источников травм спины и заболеваний опорно-двигательного аппарата у работников. В 1960-е годы было предложено установить предельно допустимый вес груза, который может переносить женщина, на уровне от 15 до 20 килограммов, что составляло примерно половину рекомендованного предельного веса для мужчин. Эти нормативы до сих пор применяются в законодательстве ряда государств, в то время как другие страны сомневаются в научной обоснованности решения о том, что максимально допустимый вес груза, переносимого женщинами, должен составлять половину от нормы, установленной для мужчин.

Травматизм при использовании механического оборудования составляет значительную долю общего производственного травматизма во всех видах трудовой деятельности. Конструкция механизмов и оборудования становится основной причиной травматизма в случае их неправильной разработки или применения, особенно в обрабатывающей промышленности. Антропометрические данные, используемые при разработке оборудования и инструментов, не всегда верно отражают особенности той группы работающего населения, которая будет ими пользоваться. Большая часть защитной производственной экипировки и инструментов, применяемых по всему миру, разработана на основе данных о жителях Германии и США. Между тем работающее население как этих двух, так и других стран отличается значительным многообразием, и это означает, что многие работники лишены возможности надлежащим образом исполнять свои обязанности. В результате работающие женщины и другие работники, для которых не характерны высокий рост и большой вес, – например работники в странах Азии – не снабжены надлежащим защитным оборудованием.

4.3. Производственная среда и риски, связанные с работой

Риски для репродуктивного здоровья

Ионизирующие излучения оказывают тератогенное и мутагенное воздействие и могут наносить вред здоровью как мужчин, так и женщин. Воздействие источников излучения на мужчин способно приводить к бесплодию и мутагенным последствиям.

Еще большей опасности подвергается эмбрион, поскольку воздействие излучения на женский организм чревато тератогенными и другими вредными последствиями. Положения об охране здоровья женщин в течение репродуктивного периода жизни и в особенности во время беременности содержатся в законодательстве большинства государств.

Стресс

Стресс – связанное с производственной деятельностью заболевание, источники которого многообразны. Его можно охарактеризовать как физический или физиологический раздражитель, вызывающий напряженность или нарушение нормального физиологического равновесия человека. Наиболее распространенные расстройства – от хронической усталости до депрессии – сопряжены с бессонницей, нервозностью, головными болями, эмоциональной подавленностью, язвой желудка, аллергией, кожными заболеваниями, люмбаго, приступами ревматизма, злоупотреблением курением и алкоголем, сердечными приступами и даже самоубийствами.

Одна из главных причин стресса – страх перед незнакомыми ситуациями, потерей контроля над исполнением своих обязанностей и организацией труда. Связанному с производственной деятельностью стрессу подвержены работники, чьи обязанности видоизменяются или сворачиваются в связи с внедрением новых технологий, а также работники, лишенные возможности проявлять личную инициативу и обреченные исполнять монотонную и однообразную работу.

Стресс может усугубляться боязнью лишиться работы, проблемами в отношениях с другими работниками, сексуальными домогательствами, дискриминацией либо другими не связанными с производственной деятельностью факторами, такими как: семейные проблемы, необходимость выполнять множественные обязанности, тревога за здоровье, транспортные проблемы при поездках на работу, обеспокоенность финансовым положением.

В последние годы был проведен ряд исследований в области стресса и связанных с производственной деятельностью патологий, в частности в некоторых скандинавских странах и США. Их предметом стали биологические особенности физиологических реакций на стресс у мужчин и женщин, в частности в свете заболеваемости ишемической болезнью сердца. Аналогичным образом другие исследования указывают на специфическую физиологическую реакцию женщин при воздействии химических веществ. Тем не менее прежде чем прийти к выводу о гендерном различии реакций на определенные риски и вещества, необходимо провести более глубокие исследования.

Женщины нередко выполняют менее квалифицированную работу, чем их коллеги-мужчины, при более низкой оплате труда, занимаясь деятельностью, не связанной с принятием решений. Как правило, рабочие места, занимаемые женщинами, гораздо меньше сопряжены с принятием решений, чем рабочие места, занимаемые мужчинами. Во многих случаях работа, выполняемая женщинами, оказывается продолжением тех обязанностей, которые они выполняют в своем домохозяйстве. Речь идет, например, об уходе за другими людьми в форме обучения, ухода за больными, о социальных услугах, приготовлении пищи и т.д. Нередко женщины ориентированы на выполнение задач, требующих меньшей физической силы, но большей сноровки, быстроты, внимания и точности – характеристик, которые принято относить к особенностям женской личности.

Преобладание женщин на рабочих местах такого рода, специфические условия их труда, в том числе большая подверженность сексуальным домогательствам и дискриминации, а также значи-

тельная доля ответственности, которую они несут, заботясь о семье и домашнем хозяйстве, могут вызывать у женщин более широкое распространение расстройств, связанных со стрессом.

Новые технологии

Новые структурно-экономические и технологические изменения привели к возникновению новых рисков и потребностей для различных групп работающего населения. В промышленности многие рабочие места, которые при относительно высокой оплате занимали мужчины в развитых государствах, переместились в развивающиеся страны, где на них при низкой оплате и в условиях эксплуатации работают женщины. Это особенно заметно на примере микроэлектроники, где трудится непропорционально много женщин. В производстве полупроводников эти женщины подвергаются воздействию вредных химических веществ, вызывающих канцерогенный и мутагенный эффекты. При сборке электронной продукции многие операции требуют быстрых и многократно повторяемых движений запястья, кисти и рук в целом, что может приводить к хроническим травматическим расстройствам и другим повреждениям опорно-двигательного аппарата.

4.4. Прогресс и достижения в решении указанных проблем

Законодательство по вопросам защиты

Стремясь защитить работающих женщин, многие страны приняли специальные меры защиты, включающие запрет на работу в ночное время, на подземные работы и другие занятия, признанные опасными для женщин и их репродуктивного здоровья, в том числе виды работ, связанные с контактом с определенными веществами.

Другие меры, направленные на защиту женщины как матери и супруги, предусматривают ограничение недельной продолжительности рабочего времени и сверхурочной работы.

В последние годы такие меры все больше подвергаются сомнению, поскольку в некоторых случаях законодательство по вопросам защиты может иметь последствия дискриминационного характера (например, ограничивать возможности женщин в доступе к рабочим местам). Другой вопрос, требующий обсуждения, касается подхода к проблеме опасных видов работ: что правильнее – принять меры, исключая женщин из числа работников, занятых на таких работах, или взять на вооружение более перспективный и комплексный подход, устранив опасности на рабочих местах и тем самым защитив здоровье всех работников?

Участие женщин в обеспечении охраны здоровья

Общее стремление к проведению в жизнь политики, направленной на охрану здоровья, представляет собой большую потенциальную ценность для работающих женщин. Наделение людей правами и возможностями путем создания более здоровой среды, более действенных сетей поддержки, более совершенных программ подготовки и обучения стало приоритетной задачей в области обеспечения охраны здоровья работников, начиная с конца 1970-х годов. Вместе с тем при выработке политики обеспечения охраны здоровья специфическим потребностям женщин до настоящего времени уделялось слишком мало внимания, поскольку в занимающихся этим организациях женщины представлены недостаточно.

Так, работающие женщины недопредставлены в таких директивных органах, как национальные советы по безопасности труда, службы охраны труда и действующие на уровне предприятий комитеты по охране труда. Бывает так, что какая-то инстанция определяет степень серьезности тех или иных рисков и принимает решения о проведении изменений на рабочих местах, но при этом не имеет достаточного представления об условиях труда и жизни женщин, в интересах которых и принимаются такие решения. Женщины также имеют ограниченный по сравнению с работниками-мужчинами доступ к профессиональной подготовке и повышению квалификации.

Тем не менее для изучения многочисленных факторов, воздействующих на здоровье женщин, в настоящее время социологи, антропологи и психологи начинают проводить исследования в трех главных сферах жизни женщин – репродуктивной, домашней и производственной. Такая методика выходит за рамки традиционного медицинского подхода, основанного на биологических особенностях женщин: предметом исследования становится воздействие на здоровье женщин исполнения ими функций супруги, матери и работницы. Для выработки действенной политики обеспечения охраны здоровья крайне важно учитывать все эти три сферы.

4.5. Некоторые рекомендации по внедрению гендерной проблематики в области охраны труда

Учет гендерной проблематики в политике охраны труда

Для того чтобы политика обеспечения охраны здоровья была действенной в отношении как женщин, так и мужчин, она должна опираться на более точную информацию о взаимосвязи здоровья и гендерных ролей. Работающие женщины особенно страдают из-за устаревших структур рынка рабочей силы, организации труда и отношений на рабочих местах. Политика обеспечения охраны здоровья работающих женщин должна строиться с учетом всех их трех функций: супружеской, материнской и производственной. Воздействие на здоровье женщин каждой из этих функций следует рассматривать в отдельности, принимая при этом во внимание потенциальные конфликты и противоречия между ними. Широкая стратегия улучшения охраны труда работающих женщин должна вырабатываться в рамках национальной политики в области охраны труда, в особенности в тех областях, где занято большое число женщин.

Для обеспечения координированного подхода к этим проблемам на национальном уровне необходимо выработать целостную основу. Преобладание работающих женщин в отдельных видах профессий определяет специфический характер травм и заболеваний. Меры общего порядка, принимаемые в интересах всех работников, не всегда приносят желаемую пользу работающим женщинам.

Для достижения лучшего понимания взаимосвязи между здоровьем женщин и их социально-экономическими функциями требуется более тщательное исследование воздействия гендерных факторов на здоровье. Результаты таких исследований необходимо учитывать при выработке политики.

Одной из целей политики охраны труда должны быть конкретные меры по охране труда работающих женщин. Ее задача – служить работодателям, профсоюзам и государственным органам руководством, позволяющим выявлять проблемы, надлежащим образом увязывать их с общей деятельностью в области охраны труда всех работников и вырабатывать конкретные программы, обеспечивающие учет потребностей работающих женщин в процессах реструктуризации в области занятости и производства на национальном уровне, особенно в таких областях, как законотворчество, информация, профессиональная подготовка, участие работников и прикладные исследования.

Целевое воздействие на уровне предприятия

Ключевыми объектами перемен должны служить производства и профессии, воздействующие на здоровье работающих женщин. Это означает необходимость осуществления целевых профилактических программ. На уровне предприятия требуются меры, призванные ограничить связанные с производственной деятельностью риски, которым подвергаются работающие женщины. Для эффективного предупреждения и сдерживания таких рисков нужны специальные программы действий для снижения рисков, связанных с производственной деятельностью в каждой профессии, включая социально-психологические и организационные факторы, с учетом интересов физического, умственного и социального благополучия работающих женщин. Первоочередное внимание должно уделяться пересмотру методов работы, изменению структуры рабочих мест с целью устранения или минимизации рисков, а также классификации рабочих мест, повышению квалификации, созданию новых карьерных возможностей в тех профессиях, где женщины играют преобладающую роль.

Целевое воздействие на индивидуальном уровне

Необходимо сосредоточиться на охране труда женщин, защищая их здоровье с помощью служб гигиены труда. Поддержание безопасной и здоровой производственной обстановки требует осуществления профилактических программ. Характер работы должен быть адаптирован к возможностям работающих женщин в свете состояния их физического и психического здоровья (например, путем сокращения рабочей нагрузки на женщин с помощью соответствующих технологий, перевода при необходимости на другое рабочее место и обеспечения реабилитации, если в ней есть потребность).

Вместе с тем необходимы и специальные меры, связанные с выполнением женщинами физической работы на разных сроках беременности. Речь, в частности, идет о защите беременных женщин, для здоровья которых работа в ночное время, тяжелая работа и воздействие радиации могут представлять неприемлемые риски.

Эргономические факторы

Критерии о максимальном весе, который могут вручную перемещать женщины, и о средствах индивидуальной защиты на производстве необходимо пересмотреть в соответствии с современными техническими знаниями и социально-медицинскими тенденциями. Здесь должны быть учтены самые разные варианты. При сегодняшних всемирных миграционных потоках становится все более очевидным, что антропометрические стандарты должны основываться не на типовых группах населения, а на человеческом многообразии, поскольку среди работников в одной и той же стране могут обнаружиться различные морфологические характеристики расового и этнического порядка.

Человеческое многообразие – основа планирования

Следует избегать широких обобщений в отношении физических возможностей женщин и столь же реально оценивать уязвимость и потребности работников-мужчин. Показателем выполнения работы и требований, предъявляемых к конкретному работнику, должны служить индивидуальные возможности работников, независимо от возраста и пола. Соответственно нормы, принятые на национальном уровне, должны обеспечивать надлежащую защиту (от любых рисков) наиболее уязвимым и незащищенным работникам любого возраста или пола.

Единые нормы, касающиеся воздействия физических факторов, химических или биологических веществ, помогут избежать дискриминации и обеспечить защиту здоровья всем работникам. При этом не следует отказываться от специальной правовой защиты женщин. Напротив, ее желательно по возможности распространять и на работников-мужчин (например, когда речь идет о радиационной защите и репродуктивном здоровье).

Исследования

Необходимо критически оценить современные исследования в области эпидемиологии с тем, чтобы выявить любые проявления предвзятости при изучении особенностей здоровья и заболеваемости женщин. Это позволит избежать предположений, основанных на стереотипах и традиционных культурных ценностях. Единственный путь к успешной выработке знаний, способных принести пользу в деле охраны здоровья женщин, – определение реальных гендерных различий и избежание ошибочных суждений о жизни женщин.

Сбор данных

Национальная статистика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний также несовершенна, а знания относительно здоровья женщин остаются недостаточными. В большинстве стран упор продолжают делать на официальной статистике материнской смертности, которая в развивающихся государствах по-прежнему служит весьма важным показателем общего

состояния здоровья женщин. В то же время многие женщины работают на условиях неполного рабочего времени или в качестве надомных работниц, поскольку это позволяет им исполнять их семейные обязанности и в то же время вносить вклад в экономику семьи. В этой ситуации они не учитываются в статистике компенсаций за производственные травмы или отсутствия на рабочих местах по причине заболеваний. Труд в качестве домашних работников и в собственном домашнем хозяйстве также чаще всего не охватывается статистикой. Профессии женщин часто не упоминаются в медицинских заключениях и свидетельствах о смерти – в отличие от аналогичных документов, касающихся многих других категорий работников.

Разработка статистики на национальном уровне по несчастным случаям на производстве и профессиональным заболеваниям с разбивкой по полу будет способствовать определению приоритетных задач профилактической работы: выработке национальной информационной стратегии, призванной собирать и распространять информацию, касающуюся охраны труда работающих женщин; разработке национальных норм и сводов практических правил и других указаний, касающихся характерных для работающих женщин вредных факторов.

Участие женщин

Необходимо более широкое представительство и прямое участие женщин в процессе принятия решений по вопросам, относящимся к охране их здоровья. При формулировании и претворении в жизнь стратегии обеспечения охраны здоровья следует учитывать точку зрения женщин как потребителей, лиц, обеспечивающих уход, и работниц, а также их собственный опыт, знания и навыки. Они должны иметь возможность активнее участвовать в улучшении условий своего труда, в частности в разработке соответствующих программ и предоставлении услуг в сфере гигиены труда, а также иметь более широкий и качественный доступ к информации, обучению и медицинскому просвещению. Стремление работающих женщин к объединению и участию в улучшении условий их труда должно всячески поддерживаться как на национальном уровне, так и на уровне предприятий.

Резолюция о гендерном равенстве – основе достойного труда, 98-я сессия Международной конференции труда, 2009 год

п. 26. Первоначально соображения безопасности и гигиены труда в первую очередь касались опасных рабочих мест, преимущественно занимаемых мужчинами. Растущая доля женщин в составе рабочей силы указывает на целесообразность проведения дополнительных обследований относительно различного воздействия производственных рисков на женщин и мужчин. Необходимо уделять более пристальное внимание особым потребностям мужчин и женщин в области безопасности и гигиены труда, включая репродуктивное здоровье как женщин, так и мужчин, посредством продвижения соответствующей политики и практики в интересах женщин и мужчин.

п. 54. МОТ должна (f) продвигать гендерно чувствительную политику, культуру и системы безопасности и гигиены труда.

Резолюция о равных возможностях и равном обращении в отношении мужчин и женщин в сфере занятости (Женева, июнь 1985 года)

Условия работы и производственная среда

1. Меры, направленные на улучшение условий труда и производственной среды всех работников, должны опираться на принятые Международной конференцией труда в 1984 году Заключения, касающиеся дальнейших действий в области условий труда и производственной среды, в частности, с учетом положений, относящихся к гигиене труда, охране здоровья и безопасности на рабочих местах для женщин. Следует уделять должное внимание:
 - (I) в особенности тем секторам и родам занятий, в которых занято большое число женщин;
 - (II) необходимости обеспечения надлежащего применения соответствующих мер ко всем охваченным предприятиям;
 - (III) желательности расширения сферы охвата таких мер с тем, чтобы иметь возможность должным образом регулировать условия труда в секторах и на предприятиях, прежде ими не охваченных, – таких как свободные экспортные зоны и зоны свободной торговли;
 - (IV) необходимости обеспечения на уровне национального законодательства отсутствия дискриминации с точки зрения условий труда и занятости работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, поденных, сезонных и временных работников, надомников, домашних работников и работников, нанятых на условиях подряда, а также избегания дальнейшей сегрегации на рынке труда;
2. В том, что касается законодательства по вопросам защиты:
 - (a) женщины и мужчины должны быть защищены от рисков, присущих их труду и занятиям, в соответствии с достижениями в области научно-технических знаний;
 - (b) необходимо предпринять шаги к пересмотру всего законодательства в области защиты, касающегося женщин, в свете последних научных знаний и технологических перемен, а также к тому, чтобы переработать, дополнить, расширить, сохранить или отменить такое законодательство в соответствии с условиями той или иной страны, ставя целью таких мер улучшение качества жизни и обеспечение равенства возможностей при приеме на работу мужчин и женщин;
 - (c) необходимо предпринять шаги к распространению особой защиты как женщин, так и мужчин при выполнении работ, признанных вредными для них, прежде всего с точки зрения их социальной функции продолжения рода; такие меры должны периодически пересматриваться и обновляться в свете достижений в области научно-технических знаний;
 - (d) производственные процессы, способные оказывать вредное воздействие на женщин и мужчин с точки зрения их социальной функции продолжения рода, должны изучаться и исследоваться, а результаты таких исследований служить основой для принятия надлежащих мер, обеспечивающих при необходимости их защиту.
3. Сексуальные домогательства на рабочем месте пагубно сказываются на условиях труда работников и перспективах занятости и продвижения по службе. Следовательно, политика продвижения равенства должна включать в себя меры по противодействию сексуальным домогательствам и их предупреждению.

5. ПЛАНЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Цель этого материала – не выработать жесткую модель, а, скорее, предложить составляющие Плана обеспечения гендерного равенства, основанного на модели, разработанной организацией «*Instituto de la Mujer*» (Instituto de la Mujer) в Испании и применяемого Испанской инспекцией труда и социального обеспечения. Инспекторы труда могут руководствоваться этим документом с тем, чтобы:

- консультировать работодателей, представителей менеджмента и работников по вопросам разработки и применения Плана обеспечения гендерного равенства²¹;
- разрабатывать и осуществлять План обеспечения гендерного равенства в самой инспекции труда.

Для того чтобы План обеспечения гендерного равенства был успешен, он должен содержать следующие основные составляющие:

1. Персональную ответственность за разработку и претворение плана в жизнь;
2. Предварительный анализ ситуации;
3. Четкое определение целей и перечень мер и мероприятий;
4. Систему мониторинга, оценки и контроля.

Таким образом, план должен включать в себя четыре составные части, приводимые ниже.

5.1. Организация и управление

В этом разделе описывается орган (подразделение, бюро, комитет или комиссия), который будет непосредственно руководить осуществлением Плана обеспечения гендерного равенства и определять всех задействованных в этом процессе лиц и подразделений, подробно оговаривая степень их участия и ответственности. По возможности план следует составлять и осуществлять на двусторонней основе – в рамках социального диалога. В этом случае рабочая группа или комитет должны включать в себя представителей как администрации, так и персонала. Их задачей будут продвижение и поддержка предварительного анализа, переговорного процесса, выполнения и мониторинга плана.

5.2. Оценка

Этот раздел посвящен оценке рабочих мест с гендерной точки зрения, и в нем разъясняется, как осуществлять эту работу. Оценка должна проводиться в соответствии с установленными техническими нормами и осуществляться лицами, имеющими опыт в данной области. Полученные выводы не могут быть предметом переговоров. Необходимое условие действенности, ясности и честности плана – непредвзятость и надлежащие технические навыки специалистов по оценке. В данном разделе также содержится практическое руководство, призванное помочь проведению такой оценки.

5.3. Разработка и стратегия

В этой части излагаются цели плана, а также меры, с помощью которых они могут быть достигнуты. Как цели, так и меры могут быть предметом двусторонних переговоров, однако при этом необходимо подчеркнуть следующее:

- а) Выбор целей и мер зависит от результатов оценки. Было бы логичным определять цели с учетом вопросов, по которым в ходе оценки была выявлена потребность в исправлении ситуации

²¹ В ЮАР инспекторы в соответствии с законом должны контролировать разработку планов обеспечения равенства в сфере занятости и ежегодно проверять их исполнение (Закон № 55 о равенстве в сфере занятости, 1998 год, раздел 20).

(например, это могут быть такие вопросы, как доступ к занятости, профессиональные категории, продвижение по службе, заработная плата, условия труда, временные трудовые договоры и т.д.).

б) Существует три типа мер, которые могут быть осуществлены:

- **Меры, направленные на исправление ситуации**, призванные *исправлять* определенные проявления дискриминации по гендерному признаку в плане условий труда или неравноправия, связанного с необоснованно установленными компанией порядками либо нормами, выявленными в ходе оценки. Эти меры должны быть включены в план как первоочередные.
- **Меры позитивного характера**, такие как предоставление льгот, закрепление должностей, введение квот или контрольных цифр и применение любых иных мер поощрения для недостаточно представленной гендерной группы. Особенно важно, чтобы меры такого рода устанавливались в результате двусторонних переговоров, а не навязывались компанией в одностороннем порядке. Важно также избегать создания обстановки обратной дискриминации, поэтому данные меры должны носить временный и рациональный характер, быть пропорциональными преследуемой цели – исправить существующее гендерное неравенство.
- **Меры, призванные обеспечить гармоничное сочетание** семейной и трудовой жизни, которые компания может устанавливать в одностороннем порядке в рамках политики развития человеческих ресурсов.

Цели и мероприятия определяются в порядке подчинения. Иными словами, вначале формулируется цель, а затем – мероприятия, необходимые для ее достижения. Некоторые мероприятия могут повторяться, поскольку направлены на достижение нескольких целей. В этом случае их достаточно упомянуть один раз применительно к той области, где они наиболее актуальны. В таблице, составляемой для каждого мероприятия и отражающей его выполнение и оценку результатов, может быть перечислено несколько целей, ради которых оно проводится. Нет необходимости создавать всякий раз отдельную таблицу и тем самым увеличивать объем работы. В качестве шаблона для составления плана обеспечения гендерного равенства используйте Практический инструмент № 1, приведенный ниже в данном разделе.

Перечень возможных целей и мероприятий по каждому направлению может быть весьма простран-ным. Это зависит от результатов оценки. Примеры приводятся ниже.

Направление: доступ к занятости

Цели:

- ✓ Побуждать работников подавать заявки на рабочие места там, где они недопредставлены.
- ✓ Привлекать женщин к прохождению подготовки, необходимой для получения рабочего места.

Мероприятия:

- ✓ Удалить из анкет, заполняемых при приеме на работу, данные, касающиеся супружеского или семейного статуса.
- ✓ В объявлениях о вакансиях указывать, что компания проводит активную политику недопущения дискриминации.
- ✓ Открыть «горячую линию» для работников обоих полов, считающих, что при отборе кандидатов на рабочие места они подверглись дискриминации, и расследовать их жалобы.
- ✓ Установить квоты для рабочих мест, на которых недопредставлены представители одного из полов.
- ✓ Организовать для персонала, отвечающего за подбор и набор кадров, обучающие мероприятия для разъяснения важности гендерного равенства.

Направление: профессиональная классификация

Цели:

- ✓ Содействовать обеспечению равенства (женщин и мужчин) в составе различных профессиональных категорий работников компании, тем самым снижая вертикальную и горизонтальную сегрегацию.
- ✓ Обеспечить должное признание рабочих мест путем назначения приемлемого вознаграждения, соответствующего каждой категории.

Мероприятия:

- ✓ Изменить наименования профессиональных категорий таким образом, чтобы они не ассоциировались с полом работника, выполняющего данную работу.
- ✓ Ввести систему оценки рабочих мест, основанную на принципе нейтральности (например, оценивать требования к рабочим местам с точки зрения их реальной ценности для компании, а не на социальных критериях и стереотипах, связанных с данным рабочим местом).
- ✓ Разработать специальные обучающие мероприятия с тем, чтобы женщины могли занимать рабочие места в тех категориях или подразделениях компании, где преобладают работники-мужчины.

Направление: продвижение по службе

Цели:

- ✓ Устранение препятствий, поощрение выдвижения женщин на должности руководителей среднего или высшего звена.
- ✓ Обеспечение того, чтобы сочетание семейной и трудовой жизни не было препятствием к продвижению по службе на должности, связанные с большей ответственностью.
- ✓ Внедрение активной политики недопущения дискриминации при назначении работников на руководящие должности.

Мероприятия:

- ✓ Включать в процедуры подбора такой критерий, как открытость, используя с этой целью рекламные объявления, публикуя критерии оценки и классификацию рабочих мест.
- ✓ Обеспечивать участие в этих процессах комиссии по вопросам равенства.
- ✓ Принимать меры к тому, чтобы места в очереди на повышение по службе резервировались с учетом должностей, на которых недостаточно представлены женщины.
- ✓ Удалять из трудовых договоров и коллективных соглашений положения, согласно которым мужчины или женщины, занимающие более высокие должности, работают не по обычному рабочему графику.
- ✓ В объявлениях о вакансиях публиковать процентное соотношение, которого предполагается добиться в составе персонала, чтобы обеспечить участие женщин в продвижении по службе.
- ✓ На регулярной основе публиковать объявления о продвижении по службе и пользоваться ясными и открытыми критериями оценки.
- ✓ Ввести гибкий рабочий график.

Направление: заработная плата

Цели:

- ✓ Обеспечить соблюдение принципа равной оплаты за труд равной ценности.
- ✓ Добиться, чтобы порядок, при котором компания по своему усмотрению устанавливает уровень заработной платы, не создавал почвы для дискриминации.
- ✓ Сократить разрыв в оплате труда мужчин и женщин.

Мероприятия:

- ✓ Заменять нерегламентированные премии (произвольное премирование, выплата вознаграждений) системой премирования, основанной на производственных показателях и обуславливающей критерии, на основе которых производятся выплаты.
- ✓ Сокращать диапазоны окладов в тех категориях, где работники-мужчины зарабатывают больше работающих женщин. Такое сокращение может проводиться на разовой или постепенной основе.

Направление: рабочее время, обеспечение сочетания личной, семейной и профессиональной жизни

Цели:

- ✓ Обеспечение сбалансированного сочетания личной, семейной и профессиональной жизни для женщин и мужчин.

Мероприятия:

- ✓ Внедрить систему работы с предложениями, направленными на обеспечение сочетания семейной и личной жизни с работой.
- ✓ Устранить положения, позволяющие компании в одностороннем порядке менять место работы и продолжительность рабочего времени.
- ✓ Проводить дни информационно-разъяснительной работы на тему отцовского отпуска с целью показать непредвзятое отношение компании к работникам, которые пользуются таким отпуском.

Направление: сексуальные домогательства и притеснение по признаку пола

Цели:

- ✓ Воспрепятствовать поведению сексуального характера со стороны лица, которое объективно способно создать для своей жертвы обстановку, носящую устрашающий, унижительный или оскорбительный характер.

Мероприятия:

- ✓ Разрабатывать процедуры, призванные препятствовать сексуальным домогательствам и притеснению по признаку пола.
- ✓ Внедрять соответствующую политику, кодексы поведения и другие меры, доводя их до сведения всех работников.
- ✓ Повышать информированность работников с помощью средств наглядной агитации и других способов коммуникации.
- ✓ Создать службу жалоб (например, «горячую линию») для лиц, считающих, что они стали объектами домогательств, и расследовать каждый случай.

Направление: трудовое правоотношение

Цель:

- ✓ Обеспечение равенства на уровнях временных трудовых договоров, заключаемых с мужчинами и женщинами.

Мероприятия:

- ✓ Строгое соблюдение требований закона, касающихся временных трудовых договоров.

Приведенные направления, цели и мероприятия не претендуют на исчерпывающий характер – они лишь наглядно показывают структуру, руководствуясь которой, можно составить план обеспечения гендерного равенства той или иной компании.

5.4. Мониторинг и оценка

Важная часть плана обеспечения равенства – создание системы мониторинга и оценки. Для того чтобы наладить такую систему, необходимо:

- определить лиц, ответственных за мониторинг и оценку, а также средства и ресурсы, которые должны быть предоставлены в их распоряжение;
- наладить процедуру оценки. Для этого необходимо определить ряд показателей, отображающих выполнение поставленных целей.

Эти показатели выстраиваются в соответствии с целями и предлагаемыми мероприятиями. Достижение каждой цели необходимо отслеживать и анализировать в установленные контрольные сроки.

Универсальных принципов, говорящих об удачном выборе показателей, не существует. Оценивать то, насколько показатели пригодны к использованию, целесообразно, исходя из следующих их признаков: они должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и привязанными к определенным срокам (от английского *SMART: Specific, Measurable, Attainable, Relevant and Time-bound*).

Разработка показателей и инструментов, с помощью которых можно анализировать план, должна проводиться тщательным образом, и заниматься ею должен надлежащим образом подготовленный человек, поскольку слабый проект и некачественный анализ приведут к получению ложной информации. Разрабатывая показатели, следует определить методику сбора данных (учет качественных либо количественных показателей, результатов исследований, внутренней информации компании и т.д.) и составить таблицы, в которых данные должны размещаться и систематизироваться. Таблицы должны быть пригодными для сравнения, а значит, и вводимые в них данные должны соответствовать искомой информации. Наиболее логичным представляется использовать те же данные и методику, которые применялись в ходе оценки. Наличие результатов двух оценок – первоначальной и полученной в ходе мониторинга и оценки – даст возможность сравнить эти результаты.

В случае если целевой показатель представляет собой процентное соотношение, которого предполагается добиться за определенный период времени, то по истечении этого периода выполнение намеченного соотношения оценивается *как в численном, так и в процентном выражении*.

В случае, если были определены *показатели воздействия*, например, снижение уровня вертикальной и горизонтальной сегрегации, необходимо сравнить начальную и конечную ситуации с тем, чтобы понять, снизился ли уровень вертикальной и горизонтальной сегрегации. В этом случае как при начальном, так и при итоговом анкетировании должна использоваться таблица единого формата.

Сравнительная таблица, используемая в качестве показателя, будет содержать выраженные как в числовом, так и в процентном виде результаты, полученные в ходе предварительной оценки и в рамках последующего анализа.

Практический инструмент № 1

Шаблон для составления Плана обеспечения гендерного равенства

I. Выбор цели

Каждая цель должна основываться на выводах, полученных с помощью контрольного списка вопросов для проведения анализа на тему «Гендерное равенство на предприятии» (см. Раздел III) и непосредственно соответствовать проблемам и недостаткам, выявленным в области гендерного равенства на вашем рабочем месте. При составлении Плана обеспечения гендерного равенства вам необходимо заготовить отдельные шаблоны на каждую цель. Предлагаемый шаблон при необходимости может быть расширен и изменен в зависимости от того, сколько мероприятий и показателей вы предполагаете включить, либо от того, насколько подробно вы характеризуете каждую составляющую. Собранные воедино цели, мероприятия и показатели послужат основой для вашего Плана обеспечения гендерного равенства.

Цель	Описание

II. Планирование мероприятий

В левую колонку впишите краткое название каждого мероприятия. Затем определите лицо (лица), отвечающее за осуществление данного мероприятия. Далее вам необходимо указать ресурсы (человеческие, финансовые и т.д.), необходимые для проведения мероприятия. Наконец, в крайней правой колонке должны быть четко указаны даты начала и окончания (а также иных этапов) мероприятия. В зависимости от цели может быть разработано как одно, так и несколько мероприятий.

Мероприятие	Ответственное лицо (лица)	Ресурсы	Сроки (даты начала и окончания)

III. Разработка показателей

Сформулируйте один или несколько показателей, с помощью которых можно будет определить, была ли достигнута поставленная цель. Как и в предыдущем случае, определите лицо (лица), отвечающее за каждый показатель. Укажите также для каждого показателя различные средства проверки (например, конкретные документы, анкеты, статистические выкладки и т.д.), наглядно показывающие продвижение к поставленной цели. Наконец, укажите важные с точки зрения мониторинга и оценки (Мониторинг/Оценка) контрольные даты, в которые будет проводиться замер показателей (как с целью мониторинга процесса по ходу дела, так и для анализа проделанной работы в конце). Чтобы показатели были действенными, постарайтесь проследить, чтобы они были конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и привязанными к определенным срокам.

Показатели	Ответственное лицо (лица)	Средства проверки	Сроки (даты М/О)

УПРАЖНЕНИЯ

Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	Применение системного подхода
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ В малых группах ознакомьтесь с вышеприведенной диаграммой о системном подходе (стр. 8). Начиная с ячейки «Инспекция труда», определите наиболее важные взаимосвязи – как уже существующие, так и те, что еще предстоит установить, – для внедрения стратегии системного подхода к продвижению гендерного равенства в сфере труда в вашей стране. ✓ Одним цветом закрасьте уже существующие взаимосвязи, а другим – те, что необходимо создать. ✓ Группа выбирает своего представителя, который выступит перед полным составом участников и представит предлагаемую группой диаграмму и нанесенные разным цветом взаимосвязи.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 60 минут на работу в группах. ✓ 10 минут на презентацию каждой группы. ✓ 20–30 минут на итоговое обсуждение.

Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	Специфические задачи, поручаемые женщинам-инспекторам
ЗАДАНИЕ	<p>Статья 8 Конвенции 1947 года об инспекции труда (№ 81) гласит, что «<i>в состав персонала службы инспекции труда могут назначаться как мужчины, так и женщины, и, в случае необходимости, на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут возлагаться разного рода задачи</i>».</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Обсудите в малых группах этот вопрос с учетом вашей конкретной ситуации и имеющегося опыта и составьте перечень тех задач, которые, как вы считаете, следует поручать именно женщинам-инспекторам. ✓ Обобщите основные результаты группового обсуждения и выберите представителя, который будет выступать с презентацией перед полным составом участников.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 30 минут на обсуждение в малых группах. ✓ 5 минут на презентацию каждой группы. ✓ 20 минут на итоговое обсуждение.

Упражнение 3

НАЗВАНИЕ	Условия труда
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Участники разделяют на малые группы. ✓ Каждый участник самостоятельно знакомится с главой: <ul style="list-style-type: none"> Группа № 1 – «Зарботная плата и другие выплаты»; Группа № 2 – «Продолжительность рабочего времени»; Группа № 3 – «Отпуск». ✓ Обсудите в малой группе основные проблемы с заработной платой и пособиями, которыми занимаются инспекторы труда в вашей стране. ✓ Приведите несколько конкретных примеров. ✓ Выберите одного из членов группы, кто представит результаты ее работы остальным участникам семинара.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 30 минут на работу в малых группах. ✓ 10 минут на презентацию от каждой группы. ✓ 20 минут на итоговое обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 4

НАЗВАНИЕ	Материнство и семейные обязанности
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Каждый участник малой группы внимательно знакомится с текстом Конвенции МОТ № 156 (экземпляры текста берут у преподавателя). ✓ Выясните, ратифицирована ли она вашей страной. ✓ Обсудите в малой группе основные вопросы, затрагиваемые этой конвенцией, а также причины, по которым, на ваш взгляд, некоторые страны отложили ее ратификацию. ✓ Выберите одного из членов группы, кто представит результаты ее работы остальным участникам семинара.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 30 минут на работу в группах. ✓ 10 минут на презентацию от каждой группы. ✓ 20 минут на итоговое обсуждение.

Упражнение 5

НАЗВАНИЕ	Сексуальные домогательства
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Каждый участник самостоятельно читает нижеследующие утверждения и отмечает галочкой, согласен он (она) с ними или нет. Ответы должны быть честными и открытыми. ✓ Поделитесь своими ответами с другим участником группы. ✓ Ведущий даст свои комментарии в ходе обсуждения в полном составе участников.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 10 минут на ознакомление и заполнение формы. ✓ 15 минут на обсуждение ответов в парах. ✓ 30 минут на обмен мнениями и обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 5 

Сексуальные домогательства

	Согласен (согласна)	Не согласен (не согласна)
При рассмотрении жалобы на сексуальные домогательства тот факт, что жертва ранее уже неоднократно обращалась с подобными жалобами, является доказательством того, что действия и поведение были нежелательными и неподобающими.		
Такие действия, как подшучивание, двусмысленные намеки, заигрывания, просьбы о свидании, носят невинный характер и не могут считаться сексуальными домогательствами.		
Единичный случай не считается домогательством. Чтобы квалифицировать действия как сексуальные домогательства, такие случаи и действия должны быть намеренными и/или многократными.		
На рабочих местах так много важных проблем, что сексуальные домогательства не могут считаться приоритетной проблемой.		
Выявление и решение данной проблемы следует поручать инспекторам-женщинам, имеющим хорошую подготовку в этой области.		
О сексуальных домогательствах можно говорить только в отношении лиц противоположного пола.		
О сексуальных домогательствах можно говорить только в случае, если их жертва находится в зависимом и уязвимом положении.		
Размещение порнографических картинок на рабочем месте само по себе не может рассматриваться как сексуальные домогательства.		
Как правило, в международных правовых актах сексуальным домогательствам дается широкое определение, и они называются формой насилия в отношении женщин и дискриминационным обращением, а в законодательстве стран больший упор делается на незаконных действиях.		
Даже единичный случай является домогательством. Например, если непосредственный начальник сотрудницы погладил ее грудь, это будет случай сексуального домогательства, даже если это произошло один раз.		

Упражнение 6

НАЗВАНИЕ	Гендерное равенство на предприятии: методические рекомендации для проведения анализа
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ После завершения работы над данным разделом, в частности над главой «Анализ ситуации на предприятии», в малых группах подготовьте практические рекомендации для вашей страны, которые были бы полезны инспекторам труда при планировании и проведении анализа ситуации с гендерным равенством на предприятиях. ✓ Рассмотрите все 5 этапов, которые предлагаются в указанной главе, и, если вы с ними согласны, изложите содержание главы в форме легко читаемой и понятной инструкции для практической работы инспекторов труда.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 90 минут на обсуждение в малых группах. ✓ 10 минут для презентации от каждой группы. ✓ 20–30 минут на итоговое обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 7

НАЗВАНИЕ	Гендерное равенство на предприятии: перечень контрольных вопросов для проведения анализа
ЗАДАНИЕ	<p>После завершения работы над данным разделом, в частности над главой «Категории анализа», работая в малых группах, выполните следующее задание:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Выберите одну из категорий, проанализированных в данном разделе: содействие трудоустройству, заработная плата, распространенность временных трудовых договоров на условиях неполной занятости, сексуальные домогательства и преследования. (Можно также выбрать другую тему, не вошедшую в этот список.) ✓ По выбранной теме составьте перечень контрольных вопросов и рекомендаций практического характера в помощь инспекторам труда, касающийся сбора количественных и качественных данных, применения теста на равенство и предложения возможных мер по исправлению ситуации.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 120 минут на обсуждение в группах. ✓ 15 минут для презентации от каждой группы. ✓ 30 минут на итоговое обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 8

НАЗВАНИЕ	Гендерные аспекты охраны труда
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Выберите определенный сектор (сельское хозяйство, туризм, швейное производство и т.д.). Выберите сектор с большой долей работающих женщин. ✓ Перечислите важнейшие проблемы в области охраны труда в выбранном секторе. ✓ Обсудите, в разной ли степени воздействует на работающих женщин и мужчин каждая из выявленных вами проблем и различается ли характер этого воздействия. ✓ Обсудите, одинаково ли мужчины и женщины, работающие в выбранном вами секторе, воспринимают производственные риски и одинаково ли относятся к их профилактике. ✓ Обсудите, следует ли считать необходимыми и/или уместными особые меры защиты работающих женщин, в частности в определенные периоды их репродуктивной жизни. ✓ Выберите одного из членов группы, который представит результаты ее работы остальным участникам семинара.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 90 минут на обсуждение в малых группах. ✓ 10 минут для презентации от каждой группы. ✓ 20–30 минут на итоговое обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 9

НАЗВАНИЕ	Разработка Плана обеспечения равенства для компании «Сладкий мир»
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Внимательно ознакомьтесь с прилагаемым предметным исследованием. Компания (руководство и представители профсоюзов) обратилась к вам с просьбой помочь им составить План обеспечения гендерного равенства. ✓ Опираясь на содержание и примеры Раздела V, а также на шаблон для составления Плана обеспечения гендерного равенства (Практический инструмент № 1) и работая в составе малой группы, составьте проект Плана обеспечения гендерного равенства. ✓ Выберите одного из членов группы, который представит результаты ее работы остальным участникам семинара.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 90 минут на обсуждение в малых группах. ✓ 10 минут для презентации от каждой группы. ✓ 30 минут на итоговое обсуждение в полном составе участников.

Упражнение 9

Компания «Сладкий мир». Предметное исследование

Компания «Сладкий мир» – крупное предприятие, на котором занято 1500 работников.

Компания производит шоколад и конфеты, экспортируя их по всему миру. Ее успех основан на качестве продукции и давних традициях. Она была основана в 1910 году и первоначально насчитывала 200 работников. Компания росла год от года, пока в прошлом году, после слияния с другой компанией, не достигла нынешнего размера.

40 процентов работников компании составляют женщины. Все секретари – женщины. Все технические специалисты – мужчины. Все руководители высшего звена – мужчины. Среди руководителей среднего звена женщины составляют пять процентов.

Руководителей, как правило, не нанимают извне: их отбирают среди квалифицированного персонала самой компании, уже знакомого с организацией ее работы. Секретарей нанимают на месте: их отбором, а также подготовкой занимается старший секретарь.

Женщины составляют 40 процентов работников, занятых на производственной линии.

На предприятии имеется профсоюз. 25 процентов работников – члены профсоюза. В профсоюзный комитет входят только мужчины.

Зарботная плата в компании в целом выше, чем согласованная для всей отрасли. Предприятие также выплачивает различные премии, связанные с присутствием работников на рабочих местах в сверхурочные часы и выходные дни. В периоды пиковых нагрузок количество сверхурочных часов бывает высоким, но всегда обговаривается и согласуется с профсоюзом сотрудников.

Как внутри, так и вне компании проводятся различные учебные курсы, в частности для руководящих и технических специалистов, с целью повышения их квалификации в области управления, маркетинга, коммерции, новых технологий и оборудования и т.д.

Отдельных правил и процедур, связанных с семейными обязанностями работников, в компании не предусмотрено. В то же время в ряде конкретных случаев руководители высшего звена проявляли благосклонное и доброжелательное отношение, когда возникали проблемы, затрагивавшие семьи работников, и принимали соответствующие меры.

Официальных жалоб на дискриминацию по признаку пола в компании не зафиксировано. Вместе с тем три женщины по окончании отпуска по беременности и родам были переведены на другие рабочие места по соображениям «организационного порядка». Когда три года назад компания ввела третью смену (с 22:00 до 06:00), несколько женщин, в частности живших далеко от места работы и/или имевших детей, приняли решение уволиться.

За последние пять лет четверо женщин «приняли решение уволиться» после того, как забеременели. Среди персонала ходили слухи о том, что, когда их принимали на работу, им было предложено подписать заявления об уходе без даты, но это так и не было доказано.

Недавно уволились еще две женщины, и некоторые работники утверждали, что причиной стали сексуальные домогательства.

На эти истории недавно было обращено внимание одного журналиста, который опубликовал в местной газете статью под заголовком «Почему из “Сладкого мира” увольняются женщины?» Местное телевидение также выпустило в эфир похожий новостной сюжет и обратилось в компанию, чтобы взять интервью по этой проблеме у ее руководства, представителей профсоюза и некоторых работников.

Как руководство, так и профсоюзный комитет хотят избежать негативной огласки, которая пагубно скажется на работе компании и в конечном счете на ситуации с занятостью. Они обратились к вам с просьбой помочь им разработать и принять План обеспечения гендерного равенства.

БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

- AAVV, *Gender Equality and Decent Work, Selected ILO Conventions and Recommendations*, Bureau for gender equality and International Labour Standards Department, ILO, Geneva, 2004, rev. 2006.
- AAVV, *Gender issues in safety and health at work: A review*, European Agency for Safety and Health at Work, 2003.
- AAVV, *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work: Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*. European Risk Observatory Working Paper, European Agency for Safety and Health at Work (EC, 2009). http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-80—09—641-EN-N_labour_inspectorates
- AAVV, *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. European Risk Observatory Report, European Agency for Safety and Health at Work (EC, 2009).
- AAVV, *Providing safe and healthy workplaces for both women and men* (Geneva, ILO).
- AAVV, *Women Workers' Rights and Gender Equality*, A training and resource Kit, ILO, 2001, Bangkok.
- Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002–2006*. Communication from the European Commission, COM (2002, 118 final).
- Alli, Benjamin O. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (Geneva, ILO, 2001). <http://www.cepis.org.pe/bvsacd/cd49/fundamen.pdf>
- CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), China, Macau Special Administrative Region (notification: 1999) (ILO, 2010).
- CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Croatia (ratification: 1991) (ILO, 2008).
- CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Hungary (ratification: 1994) (ILO, 2009).
- CEACR: Individual Observation concerning Convention No. 81, Labour Inspection, 1947, New Zealand (ratification: 1959) Опубликовано: 1998.
- CEACR: Individual Observation concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Sri Lanka (ratification: 1956) (ILO, 2007).
- CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Zimbabwe (ratification: 1993) (ILO, 2008).
- Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors*. (Geneva, ILO, IPEC, SafeWork, IALI, 2002) http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf
- Concept Note, *Building Gender Equality Into OSH Governance: The right of women to safe work*, XVIII World Congress on Occupational Safety and Health, June 29–July 2, 2008 (Seoul, 2008, ILO, SafeWork).
- The Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men (Spain).
- The Equal Pay Act of 1972 (New Zealand).
- The Employment Contracts Act of 1991 (New Zealand), см. The Employment Equity Act (Canada).
- Forced Labour and Human Trafficking: Guidelines for labour officers in Zambia*. Special Action to Combat Forced Labour (SAP-FL) (Geneva, ILO, 2008).
- Forestieri, V. *Information note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health* (Geneva, ILO, SafeWork, 2000).
- Gender, Health and Work* (World Health Organization, 2004). http://www.who.int/gender/other_health/Gender_HealthandWorklast.pdf
- Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence* (Geneva, WHO, 2006). <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>

General Survey of the reports concerning: the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81); the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947; the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81); the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133), International Labour Conference (Geneva, ILO, 2006).

Global Challenges of Labour Inspection. Labour Education 2005/3—4, No. 140–141 (Geneva, ILO, 2005).

GMB. *Working well together: Health and safety for women* (United Kingdom, 1988).

Healthy beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work (Conditions of Work and Employment Programme [TRAVAIL], Geneva, 2004).

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wf-jp-04.pdf>

ILO standards on occupational safety and health: Promoting a safe and healthy working environment, Report III (Part IB), General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (Geneva, ILO, 2009).

The Labour Act, 2004 (Act No. 137/2004).

http://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation__Labour-Act.pdf (Croatia)

McCann, D. *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, Conditions of Work and Employment Programme [TRAVAIL], Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Geneva, ILO, 2005).

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/2cws.pdf>

Rice, A, ed. *A Tool Kit for Labour Inspectors*. SRO Budapest (ILO, 2006).

<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/osh/toolkit.pdf>

Thomas, C. and Taylor, R. *Enforcement of equality provisions for women workers*, Working Paper No. 20, Equality for Women in Employment Interdepartmental Project (Geneva, ILO, 1994).

Tutoría de Inducción para la Inspección Laboral (на испанском языке).

<http://www.cumpleygana.net/>

Unity Beyond Differences: The need for an integrated labour inspection system (ILIS), Final report of the conference organized by the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union (Geneva, ILO, 2005).

Von Richthofen, Wolfgang. *Labour Inspection: A Guide to the Profession* (Geneva, ILO, 2002).

Wirth, Linda. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (Geneva, ILO, 2001).

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf