



Четвер, 10 травня 2007 року  
МОП/07/00

## НОВА ДОПОВІДЬ 2007 РОКУ З ПИТАНЬ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

### НАЗВАЖУЧИ НА ЗНАЧНИЙ ПРОГРЕС, ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ ПРОДОВЖУЄ ІСНУВАТИ ТА НАБУВАЄ НОВИХ ФОРМ

ЖЕНЕВА (Новини МБП) – Згідно з новою, опублікованою сьогодні доповіддю Міжнародного бюро праці, незважаючи на значні досягнення у боротьбі з дискримінацією у сфері праці, збільшення нерівності доходів та можливостей, а також виразних та стійких форм дискримінації, викликає дедалі більше занепокоєння.

У найбільш всеохоплюючій на сьогоднішній день доповіді МОП з питань дискримінації, що має назву «Рівність у сфері праці: відповідь на виклики<sup>1</sup>», міститься глобальна картина дискримінації на робочих місцях, включаючи прогрес та невдачі у боротьбі з дискримінацією, починаючи з таких традиційних форм як дискримінація за статтю, расою або соціальним походженням та завершуючи новими формами дискримінації, які ґрунтуються на віці, сексуальній орієнтації, інвалідності та на підставі ВІЛ-статусу та захворювання на СНІД.

“Глобальна картина боротьби з метою подолання дискримінації являє собою поєднання значних досягнень та невдач»,- говорить в доповіді МОП, де також відслідковується прогрес за останні чотири роки з моменту виходу першої доповіді з цієї теми (дивіться доповідь МОП 2003 року «Рівність у сфері праці – веління часу») та відзначається, що 180 країн-членів МОП вже ратифікували дві основоположні конвенції з питань дискримінації і тим самим зобов'язалися створити антидискримінаційну нормативно-правову базу та розробити відповідну політику.

Головною темою Доповіді є постійно існуюча гендерна нерівність у сфері зайнятості і оплати праці та потреба у розробленні інтегрованої політики щодо боротьби з дискримінацією та професійною сегрегацією за статтю коли йдеться про оплату праці та поєднання трудових та сімейних обов'язків. Наприклад, як зазначається в доповіді, різниця у середньому розмірі погодинної базової заробітної плати між чоловіками та жінками в галузях економіки в усіх установах країн ЄС залишається високою і становить 15 %.

Оскільки частка жінок у робочій силі продовжує помітно зростати і на сьогодні вони складають 56.6 %, відповідно відбувається зменшення розриву між жінками та чоловіками у складі робочої сили в усьому світі. Однак у доповіді стверджується, що такий прогрес неоднаковий в різних регіонах і його показник коливається від 71.1 % у країнах Північної Америки, 62% в ЄС, 61.2% - у Східній Азії та Океанії - до 32% на Близькому Сході та в країнах Північної Африки.

---

<sup>1</sup> Рівність у сфері праці: відповідь на виклики. Глобальна доповідь представлена відповідно до механізму реалізації Декларації МОП основних принципів та прав у сфері праці, Міжнародна конференція праці, 96 сесія 2007 року, Міжнародне бюро праці, Женева. Цю доповідь можна також знайти на Інтернет сторінці МОП ([www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681

Ключовим засобом поліпшення становища жінок є наявність якісних робочих місць для жінок на законодавчих, вищих керівних і управлінських посадах з підвищенням рівня участі у трудових ресурсах, що вказує на зменшення дискримінаційних бар'єрів. В усьому світі все ще досить мало жінок працюють на керівних посадах, а саме 28,3%. Втім показники прогресу відрізняються в різних регіонах. Зокрема, в країнах Північної Америки цей показник становить 41.2%, Латинської Америки та Карибського Басейна – 35%, а в країнах ЄС – 30.6 %. Найвищий такий показник спостерігається в Південній Азії, де зафіксовано подвійне його зростання за дев'ять років. Однак жінки в цьому регіоні займають найменшу частину таких робочих місць, а саме 8.6%.

Беручи до уваги те, що зусилля країн-членів МОП щодо подолання дискримінації у сфері праці значно просунулися вперед, в доповіді зазначається: «На сьогодні осудження дискримінації у сфері праці та занять є майже всесвітнім, так само як і політичне зобов'язання щодо розв'язання цієї проблеми.» У доповіді відмічається, що станом на 2007 рік, 9 з 10 країн членів МОП ратифікували дві основоположні конвенції з питань дискримінації – Конвенцію про рівне винагородження 1951 року (№100) та Конвенцію про Дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року (№111) – таким чином, беручи на себе зобов'язання створити законодавчу та політичну базу, спрямовану на попередження дискримінації<sup>2</sup>.

Проте, у ній також зазначається, що сьогодні потреба у боротьбі з дискримінацією у сфері праці є більш нагальною, ніж 4 роки тому «перед лицем світу, що стає дедалі більш нерівноправним, незахищеним та небезпечним», додаючи, що «значна та постійна нерівність в оплаті праці, можливостей та майнова нерівність зменшують ефективність будь-якого анти-дискримінаційного заходу. Це може призвести до політичної нестабільності та соціальних потрясінь, здатних зашкодити інвестиціям та економічному зростанню».

### ***Успіхи та невдачі***

Згідно з доповіддю, прогрес у законодавчій та інституційній царинах в багатьох країнах світу є значним, а положення про недискримінацію і рівність у сфері праці знайшли своє відображення у нещодавно ухвалених чи реформованих трудових кодексах. У доповіді відображені такі нові ініціативи, як «Практичний посібник МОП: ВІЛ/СНІД та сфера праці»<sup>3</sup>, які революційно змінили громадську та особисту відповідь на ВІЛ/СНІД у сфері праці. У доповіді також зазначається, що загалом спостерігається тенденція до більшого інституційного зобов'язання щодо забезпечення недискримінації та рівності.

Але, не зважаючи на всі досягнення, у доповіді зазначається, що: «залишається багато недоліків», а також, що застосування законодавства все ще слабке, в той час як у багатьох країнах світу установи, які створюються для боротьби з дискримінацією, на жаль, не мають належного персоналу або фінансування. Згідно з доповіддю, водночас з посиленням антидискримінаційних зусиль у формальній економіці, поширення неформальної економіки є значною рухливою мішенню для державної політики, спрямованої на подолання перешкод для сотень мільйонів людей користуватися рівними можливостями у сфері праці.

---

<sup>2</sup> Інформацію про останні ратифікації цих та інших конвенцій МОП можна знайти в мережі Інтернет на сторінці <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>  
<sup>3</sup> Практичний посібник МОП «ВІЛ/СНІД та сфера праці»  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/code.htm>

У доповіді також наводиться багато прикладів дискримінації за расою та релігією, соціальним походженням, кастою, а також дискримінації корінного населення та працюючих мігрантів. Також у доповіді попереджується про наслідки дискримінації щодо працюючої молоді та працівників похилого віку, а також нерівності на підставі сексуальної орієнтації, ВІЛ-статусу або інвалідності.

Оскільки приблизно 470 мільйонів людей – це люди з інвалідністю, зростає занепокоєння щодо дискримінації цієї категорії населення. У доповіді зазначається, що шанси особи з інвалідністю знайти роботу знижуються, в той час коли тяжкість інвалідності зростає. У Європі, особи віком від 16 до 64 років мають шанси знайти роботу, що дорівнюють 66 %; цей відсоток знижується до 47 %, коли йдеться про осіб з середньою тяжкістю інвалідності і до 25 % – для осіб з високою тяжкістю інвалідності.

«Ці бар'єри на шляху до досягнення рівності можуть перешкоджати суспільству застосовувати повний потенціал сучасної глобалізованої економіки», – зазначається в доповіді. Сприяння рівним можливостям гідної праці для всіх жінок та чоловіків, незалежно від раси, релігії, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації є одним із засобів розвитку в цьому напрямку.

Останнім часом з'являється практика штрафування людей з «генетичною схильністю до певних захворювань, або чий спосіб життя вважається нездоровим». Швидкий розвиток у сфері генетики та відповідні нові технології полегшили отримання інформації про генетичний статус. У доповіді також зазначається, що генетичний скринінг має важливі наслідки для сфери праці, де, наприклад, роботодавці можуть дискримінувати працівників, чий генетичний статус вказує на схильність до певних захворювань в майбутньому. Дискримінація на робочому місці за генетичним статусом доведена та успішно опротестована кількома судами в світі.

Глобальна доповідь містить рекомендації щодо ряду заходів, спрямованих на боротьбу з дискримінацією та реалізацію запропонованого Міжнародною організацією праці плану дій. Ці заходи включають сприяння гендерній рівності шляхом вживання більш інтегрованих та скоординованих глобальних дій; включення недискримінації та рівності в національні Програми МОП “Гідна праця” з урахуванням окремих потреб різних груп населення; ухвалення кращих законів та сприяння їх ефективнішому застосуванню; надання допомоги працівникам та роботодавцям для перетворення рівності на реальність на робочих місцях шляхом застосування таких механізмів, як колективно-договірне регулювання трудових відносин та кодекси поведінки.

**Прес-конференція, присвячена питанням дискримінації у сфері праці, відбудеться 14 травня о 12.00 в приміщенні Укрінформу.**