

РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА – ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА – ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ

*Глобальный доклад,
представленный в соответствии с механизмом
реализации Декларации МОТ об основополагающих
принципах и правах в сфере труда*

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
91-я сессия 2003 год

Доклад I (B)

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА
ЖЕНЕВА

Английское издание настоящего доклада можно найти по адресу МОТ
в системе Интернет (<http://www.ilo.org/declaration>)

ISBN 92–2–412871–8
ISSN 0251–3730

Первое издание, 2003 год

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

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

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий.

Содержание

Аналитическое резюме	ix
Введение.....	1
Часть I. От принципа к реальности	5
1. Растущее на международном уровне признание необходимости устранения дискриминации в сфере труда	7
МОТ: основной участник в достижении международного консенсуса	7
Социальная мобилизация и организация: стимул к международному признанию и обязательству	13
2. Дискриминация: что следует устранить и почему?	16
Что такое дискриминация?	16
Дискриминация в области труда и занятий: какие ситуации в сфере труда охватывает это определение.....	18
Виды дискриминации.....	21
Что не входит в понятие дискриминации	22
Почему дискриминация продолжает существовать?.....	24
Роль институтов рынка труда и происходящих на нем процессов.....	24
Отрицание и недооценка дискриминации.....	26
Почему необходимо устранить дискриминацию в сфере труда?	27
Взаимосвязь между дискриминацией и нищетой	28
3. Меняющееся лицо дискриминации в мире труда	31
Расовая дискриминация: постоянство и изменения.....	31
Религиозная дискриминация: необходимость более глубокого изучения и лучшего понимания	33
Задача ликвидации дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ/СПИДом	35
Дискриминация на основании инвалидности.....	36
Возраст: определяющий фактор дискриминации на рынке труда	38
Сочетание различных форм дискриминации: совокупность лишений.....	40

Часть II. Некоторые тенденции и вопросы политики	43
1. Гендерное неравенство на рынке труда как основа для дискриминации по признаку пола	45
Дискриминация при выходе на рынок труда	45
Дискриминация в области профессий	48
Факторы, определяющие профессиональную сегрегацию	48
Тенденции в области профессиональной сегрегации	49
Дискриминация в области вознаграждения	52
В чем состоит проблема и почему важно решить ее	52
Факторы, определяющие дискриминацию в области вознаграждения	54
Тенденции в дискриминации в области вознаграждения	57
Различия в заработках, основанные на расовой принадлежности	60
Минимальная заработная плата	62
2. Вопросы политики и меры вмешательства	64
Законодательство: необходимый первый шаг	64
Смещение в правовых подходах в сторону борьбы с дискриминацией и содействия равенству	66
Государственная политика закупок: новый инструмент содействия равенству?	68
Обеспечение исполнения, контроль и содействие: необходимые условия для устойчивых преобразований	68
Устранение разрыва: позитивные действия	71
Достигли ли меры позитивного действия ожидаемых результатов?	73
Необходимость сбора достоверных данных	77
Соображения технического и финансового характера	77
Политическая и идеологическая ориентация	77
Озабоченность по поводу конфиденциальности личных данных	78
Разработка инструментов измерения	78
Образование и профессиональная подготовка помогают преодолеть изоляцию	79
Роль служб занятости	82
Совмещение производственных и семейных обязанностей	83
Почему так важно правильно распределить обязанности между работой и семьей?	83
Налоговые меры	84
Сокращение продолжительности рабочего времени	84
Службы ухода за детьми и другими находящимися на иждивении членами семьи	85
Охрана материнства и отпуск родителей по уходу за детьми	85
Меры, принимаемые предприятиями в интересах семьи	86
Часть III. МОТ и социальные партнеры в действии	89
1. Продолжительная история борьбы МОТ с дискриминацией в сфере труда	91
Действия МОТ строятся на международных трудовых нормах	91
МОТ и расовая дискриминация: проложить путь к институциональным реформам	92

МОТ и положение в Южной Африке и Намибии после апартеида: формирование политики позитивных действий.....	92
Бразилия: кампания за равенство и уважение разнообразия.....	93
Смещение акцента с трудящихся женщин на обеспечение гендерного равенства	94
Снижение дефицита прав за счет содействия правам трудящихся женщин	94
Больше рабочих мест для женщин и лучшего качества	95
Благоприятные условия для женщин предпринимателей	96
Предоставление полномочий женщинам с помощью программ микрофинансирования	97
Прорыв через «стеклянный потолок».....	97
Сексуальные домогательства.....	97
Решение проблем гендерного неравенства в области вознаграждения	98
Незаконная торговля людьми	99
Достойный труд для «невидимых» работников: надомные работники	100
В центре внимания – гендерные вопросы и гендерная проверка ..	100
Взаимосвязь между бедностью, социальной изоляцией и дискриминацией в сфере труда.....	102
Включение гендерных аспектов в политику и программы сокращения масштабов бедности.....	103
Участие в процессе подготовки Документов о стратегии сокращения масштабов бедности: окно возможностей для содействия равенству	104
Программы государственных инвестиций: содействие интеграционным подходам и соблюдению норм по вопросам равенства	105
Вызов дискриминационной практике с помощью методов кризисного реагирования	105
Целенаправленные меры: в центре внимания малоимущие и уязвимые категории населения	106
Содействие соблюдению прав и образу жизни коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни	106
Рассмотрение проблем дискриминации по признаку инвалидности и ВИЧ/СПИДа с помощью сводов практических правил	108
Достойное обращение с трудящимися-мигрантами.....	110
2. Организации работодателей и работников: ключевые партнеры в достижении равенства	112
Право голоса и представительство: благоприятные условия	112
Усилия профсоюзов, направленные на охват работников, не имеющих представителей	113
Ассоциации работодателей: повышение представительства групп, подвергающихся дискриминации	115
Голос и представительство имеют ключевое значение для ликвидации бедности и социальной изоляции	117
Коллективные переговоры: путь к равенству?	117
Переговоры по гендерному равенству: чему мы научились?	118
Коллективные переговоры по вопросам равенства, затрагивающие не только гендерное равенство	121

Предприятия, мобилизующие усилия за обеспечение равенства	121
Проблемы малых и средних предприятий	123
За рамками национальных инициатив и национальных участников ..	124
Часть IV. Путь к плану действий по ликвидации дискриминации	
в сфере труда	127
1. Предстоящий путь	129
Определение потребностей в дальнейших действиях МОТ	129
Три стратегии, необходимые для приведения механизма	
в действие	130
Знания	130
Информационно-просветительская работа	132
Услуги	132
2. Заключительные замечания	134
Приложения	137
1. Декларация МОТ об основополагающих принципах	
и правах в сфере труда и механизм ее реализации	139
2. Таблица данных о ратификации принятых МОТ Конвенций	
100 и 111	144
3. Таблица 1. Изменение характера участия женщин на рынке	
труда в отдельных странах	148
Таблица 2. Различия в уровнях безработицы среди женщин	
и мужчин в отдельных странах	150
Таблица 3. Индекс различий (ИР) и виды занятий в	
несельскохозяйственном секторе с преобладанием мужской	
или женской рабочей силы в некоторых странах	152
Таблица 4. Результаты выборочных обследований, проведенных	
по методу Оаксака-Блайндера: доля гендерного различия в оплате	
труда (ГРОТ), объясняющегося дискриминацией на рынке труда	153

Аналитическое резюме

Ежедневно повсюду в мире дискриминация проявляется в той или иной форме. Вместе с тем, рабочее место представляет собой удобную отправную точку для освобождения общества от дискриминации. В этом суть положений настоящего доклада.

Буквально миллионы людей во всем мире лишены работы, вынуждены заниматься лишь определенными видами профессиональной деятельности или получают более низкую заработную плату только из-за своего пола, вероисповедания или цвета своей кожи, независимо от своих способностей или требований, предъявляемых на данном рабочем месте. Худшие проявления дискриминации, которым подвергаются на рынке труда определенные категории населения, такие как женщины, этнические или расовые меньшинства и мигранты, делают их особо уязвимыми перед лицом таких злоупотреблений как принудительный или обязательный труд. Родители, не имеющие возможности устроиться на достойное рабочее место из-за своей принадлежности к этническим меньшинствам или низшей касте, вынуждены использовать труд своих детей, чтобы свести концы с концами. Дискриминация в сфере труда лишает людей их голоса на производстве и полноценного участия, что подрывает основы демократии и справедливости на рабочем месте.

Ликвидация дискриминации на производстве имеет существенное значение для обеспечения того, чтобы провозглашенные ценности человеческого достоинства и индивидуальных свобод, социальной справедливости и социального согласия не стали пустым звуком. *Равенство в сфере труда – веление времени* – это уже четвертый глобальный доклад, представляемый в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В нем рассматриваются различные формы дискриминации на производстве, которые были определены и формально осуждены на национальном и международном уровнях. В нем приводится последняя информация о различных политических мерах и практических действиях, направленных на мобилизацию более широкой поддержки усилий по ликвидации дискриминации в области занятости и профессий.

Ликвидация дискриминации имеет существенное значение для того, чтобы все люди, независимо от их физических данных или культурных особенностей и убеждений имели возможность свободно выбирать направление своего профессионального пути и трудовой деятельности, в полной мере развивать

свой талант и свои способности, а также получать вознаграждение в соответствии со своими заслугами.

Равенство в сфере труда – веление времени содержит доводы о преимуществах ликвидации дискриминации на рабочем месте, которые передаются от отдельного человека и распространяются на всю экономику и на все общество. Обеспечение работников равными возможностями и равными условиями позволяет эффективнее использовать людские ресурсы и их разнообразные таланты. Это повышает настроение и мотивацию рабочей силы, ведет к установлению лучших трудовых отношений, что оказывает позитивное влияние на общую производительность. Более сбалансированное распределение возможностей для трудоустройства, производительных ресурсов и активов, в том числе в области образования, между мужчинами и женщинами различных рас, религий и этнического происхождения, способствует более динамичному росту и политической стабильности. Ликвидация дискриминации в сфере труда служит необходимым элементом любой стратегии снижения масштабов нищеты и обеспечения устойчивого развития. Этот принцип лежит в основе мандата МОТ и концепции достойного труда.

Рабочее место, будь то фабрика, офис, плантация, ферма или улица, служит стратегической отправной точкой для начала борьбы с дискриминацией в обществе. Люди, лишенные равных возможностей, равенства обращения и достойных условий в сфере труда, часто также подвергаются дискриминации и в других областях. Однако на рабочем месте можно решить проблему дискриминации за счет более простых и эффективных мер. За счет объединения людей различной расы, пола, возраста, национального происхождения и с различными физическими данными и за счет обеспечения справедливого к ним отношения, сфера труда помогает устранить предубеждения и показывает, что свободная от дискриминации общественная жизнь возможна, целесообразна и является более эффективной.

Дискриминация в сфере труда не исчезнет сама по себе; так же как и рынок сам по себе не позаботится о ее ликвидации. Для ликвидации дискриминации нужны планомерные, целенаправленные и последовательные усилия и политические действия всех заинтересованных сторон в течение устойчивого периода времени. С дискриминацией должны бороться не только правительства; это является обязанностью каждого. Предприятия, организации работодателей и работников, жертвы дискриминации и их ассоциации должны быть заинтересованы в достижении равенства в сфере труда и играть активную роль в этом процессе.

В Части I доклада речь идет о растущем понимании того, что дискриминация в сфере занятости и профессий, проявляющаяся в различных формах, более нетерпима. Особенно это относится к дискриминации по признаку расы и пола, в отношении которой мир проделал путь от невежества или отрицания к пониманию и принятию конкретных действий для исправления положения. В докладе рассматриваются некоторые ключевые меры, принятые после второй мировой войны с целью признания международным сообществом этой проблемы и принятия обязательств по ее искоренению. Мобилизация и организация людей, подвергающихся дискриминации, стали основным средством устранения устоявшихся стереотипов и предубеждений и принятия четких мер на национальном и международном уровнях. В рамках этого глобального движения МОТ впервые удалось добиться международного консенсуса и разработать политическое руководство о методах решения проблем дискриминации в сфере труда.

Расизм был той формой дискриминации, которая впервые вызвала реакцию международного сообщества. Устав Международной организации труда содержит положения, направленные на борьбу против режимов апартеида, а Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) составила политическую основу для ликвидации всех форм дискриминации в сфере труда. В 1964 году на Международной конференции труда были предприняты действия, направленные против политики апартеида, проводимой правительством Южной Африки.

Другая важная форма дискриминации, которая привлекла внимание международной общественности после второй мировой войны, представляет собой дискриминацию по признаку пола и в частности дискриминацию женщин. На основе гарантии «равного вознаграждения за труд равной ценности» Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) вводит совершенно новую концепцию, уже провозглашенную в Уставе МОТ, которая позволяет рассматривать дискриминацию по гендерным признакам в структурах рынка труда. В последнее время возникли аналогичные настроения и озабоченность, которые проявились в активных национальных и международных действиях, направленных против дискриминации, основанной на таких признаках, как возраст, инвалидность, подозреваемое или фактическое заболевание ВИЧ/СПИДом и национальность.

Если некоторые из наиболее одиозных форм дискриминации могут исчезать, то многие из других форм все еще сохраняются, а другие формы принимают новый или менее заметный вид. Изменения в структуре и динамике рынков труда, связанные с более широкими политическими, экономическими и культурными процессами, приводят к новому расслоению общества и социальной мобильности. Они способствуют новым проявлениям дискриминации, которые в свою очередь порождают новые формы неравенства. Например, сочетание процессов глобальной миграции, изменения национальных границ в некоторых регионах мира и обострение экономических проблем наряду с углублением неравенства еще более усугубили проблемы ксенофобии, а также расовой и религиозной дискриминации.

В докладе проводятся границы дискриминации в сфере труда. В нем показано, что дискриминация в сфере занятости и профессий представляет собой сложную и подвижную цель. Именно восприятие способностей и поведения, предписываемое отелным гражданам, принадлежащим к той или иной социальной категории, а не основанное на объективных факторах, может питать дискриминацию на рынке труда. Восприятие формируется теми ценностями, которые преобладают в данном обществе в тот или иной промежуток времени. Устоявшийся характер дискриминации часто не позволяет замечать ее и соответственно затрудняет борьбу с ней. На практике бывает трудно определить то, в какой мере нарушено равенство прав и возможностей, особенно когда речь идет о более скрытых формах дискриминации. Кроме того, отсутствуют данные о том, в какой степени прямая или косвенная дискриминация влияет на положение людей в их повседневной трудовой жизни.

Дискриминация в сфере труда может проявляться в момент поступления на работу, в период выполнения работы или даже в том, каким образом человек увольняется с работы. Лица, сталкивающиеся с дискриминацией в момент устройства на работу, как правило, подвергаются дискриминации и во время работы, попадая в порочный круг дальнейшего ухудшения своего уязвимого положения. Доклад *Равенство в сфере труда – веление времени* содержит доводы о том, что дискриминация в сфере труда не является результатом отдельных действий работодателя или работника, либо какой-то политической меры. Именно процессы, практика и институты рынка труда сами генерируют

и укрепляют, либо разрушают цикл дискриминации. Эти институты и практические меры не являются вечными и их можно изменить в целях содействия равенству.

В Части II рассматриваются проблемы гендерного неравенства с точки зрения участия в рабочей силе, безработицы, вознаграждения и работ, выполняемых в основном женщинами и мужчинами, несмотря на серьезные трудности, связанные с получением данных относительно различных форм дискриминации. Эти данные в основном имеют характер приблизительных оценок, позволяющих говорить о наличии дискриминации при выходе на рынок труда и при поступлении на работу. В докладе показано, что несмотря на определенный прогресс примеры ликвидации дискриминации по признаку пола не имеют необратимого характера и предстоит еще проделать большую работу. Несмотря на то, что почти везде уровень участия женщин на рынке труда и особенно в рамках несельскохозяйственной наемной занятости повысился, уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин. В 1980-х и 1990-х годах в большинстве стран, особенно в некоторых странах ОЭСР и в ряде небольших развивающихся стран, где был высокий уровень профессиональной сегрегации, расширился круг профессий, которыми стали заниматься женщины. В ряде стран с переходной экономикой отмечалась обратная тенденция. Вместе с тем, представляется, что по мере снижения горизонтальной сегрегации, часто повышается уровень вертикальной сегрегации.

Что касается вознаграждения, то несмотря на сокращение во многих странах гендерного разрыва, он все еще остается большим. Разница в оплате труда женщин и мужчин сокращалась в странах Латинской Америки и ОЭСР, хотя и незначительными темпами. Более низкий уровень образования женщин и прерывание служебной карьеры нельзя назвать основными причинами разницы в оплате труда в пользу мужчин, что противоречит устоявшимся представлениям. Важное определяющее значение для неравенства в оплате труда имеют и другие факторы, такие как профессиональная сегрегация, предвзятая структура оплаты труда и системы должностных классификаций, а также процесс децентрализации и слабый уровень коллективных переговоров. В докладе поднимается вопрос о том, может ли политика установления минимальной заработной платы помочь сократить разницу в оплате труда на низших ступенях платежной шкалы, поскольку женщины и подвергающиеся дискриминации категории населения, такие как мигранты или члены этнических меньшинств слишком широко представлены на низкооплачиваемых рабочих местах.

В Части II рассматриваются различные меры политического характера. Формы и структура неравенства определяются условиями каждой страны и изменяются в соответствии с восприятием того, что является нетерпимым, а также зависят от имеющихся финансовых и людских ресурсов и уровня социально-экономического развития. Несмотря на эти различия и учитывая тот факт, что принимаемые в каждой стране меры должны учитывать ее специфику, в докладе *Равенство в сфере труда – веление времени* показано, что независимо от формы дискриминации – будь то по признаку расы, пола, возраста, болезни или инвалидности – для ее ликвидации, как правило, требуется аналогичный набор политических инструментов. К ним относятся последовательные и эффективные регулирующие и институциональные рамки, а также надлежащая политика в области профессиональной подготовки и занятости. Может меняться лишь сочетание этих политических мер, а также относительное значение каждого из этих политических инструментов на различных этапах.

Общей тенденцией стало принятие законов, предусматривающих позитивные обязанности по предупреждению дискриминации и содействию равенству, вместо законов, просто запрещающих дискриминацию. Такой подход представляется более эффективным с точки зрения решения проблем скрытой дискриминации, такой, например, как профессиональная сегрегация. Процессы экономической и политической интеграции, происходящие, например, в рамках Европейского союза, помогают согласованию законодательства в этой области. Помимо законодательства большое содействие в решении проблем дискриминации в сфере труда оказывает государственная политика. Например, политика государственных закупок может служить мощным инструментом для борьбы с дискриминацией в сфере труда, которой подвергаются члены групп этнических меньшинств или инвалиды.

Для обеспечения эффективности принимаемого законодательства по борьбе с дискриминацией нужны действенные правоохранительные органы, а также институты мониторинга и оказания содействия. Задачи, связанные с обеспечением соблюдения принятого законодательства, имеют многогранный характер, включая проблемы нехватки персонала и наличия сотрудников, не обладающих должным опытом, а также вопросы эффективности работы органов власти. Однако многие страны делают все, чтобы преодолеть эти трудности за счет применения конкретных мер и принятия санкций, упорядочения процедурных правил и повышения эффективности работы органов инспекции труда. Общим правилом становится формирование специализированных органов для решения проблем дискриминации и содействия равенству в сфере труда. Они имеют различные структуры, полномочия и состав. Их деятельность может быть сосредоточена на положении какой-либо одной группы, например женщин или меньшинств, либо может быть направлена одновременно на устранение нескольких оснований для дискриминации. Возникла тенденция, которая особенно заметна в развитых странах, оказывать поддержку формированию институтов, которые одновременно занимаются различными формами дискриминации.

Равенство в сфере труда – веление времени содержит доводы в пользу того, что действия позитивного характера необходимы для обеспечения равных условий на начальном этапе для всех. Особенно это относится к ситуациям, когда неравенство социально-экономического характера между различными группами является особенно глубоким и объясняется проводимой в прошлом политикой в рамках данного общества. Для получения достойной работы большое значение имеет образование, однако уровень образования, как правило, ниже у лиц, принадлежащих к группам, подвергающимся дискриминации. Следовательно стратегия борьбы с дискриминацией, нацеленная только на обеспечение равного доступа к системе образования, может оказаться недостаточной; существенное значение приобретают меры поддержки, предпринимаемые на рынке труда, и другие меры в области социально-экономической политики.

В Части III рассматривается деятельность МОТ и социальных партнеров, направленная на ликвидацию дискриминации. Действия социальных партнеров, с которыми МОТ тесно взаимодействует, зависят от двух главных условий. Должны быть гарантированы права работников и работодателей на формирование демократических и представительных организаций. Их члены и их организационная деятельность не должны подвергаться дискриминации. Вместе с тем, организации работодателей и работников несут основную ответственность за выявление и признание существующей дискриминационной практики, а также за борьбу с ней в рамках всей своей деятельности, начиная со своих организаций. В условиях, когда организации работодателей и работников хотят расширить свой членский состав и масштабы коллективных переговоров, программа обеспечения равенства может открыть возможности для их

роста и повышения их жизнеспособности. В главе, посвященной этой теме, приводятся примеры того, как можно преодолеть дискриминацию с помощью социальных партнеров, каким образом с помощью коллективных переговоров можно добиться условий равенства, и как предприятия могут признать ценность равенства для своего бизнеса.

Принцип ликвидации дискриминации проходит практически сквозь всю нормативную деятельность МОТ, оказывая влияние на помощь в области разработки трудового законодательства, которую МБТ оказывает своим трехсторонним участникам в целях формирования правовых основ, ориентированных на принципы равенства. Оперативные программы и проекты, касающиеся ликвидации дискриминации, направляются на оказание содействия конкретным группам, таким как женщины, трудящиеся-мигранты, трудящиеся-инвалиды, включая лиц, затронутых ВИЧ/СПИДом, а также коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни.

Следуя своему примеру первопроходца в деле борьбы с апартеидом в **Южной Африке** и установлении нового демократического режима в этой стране, МОТ активизирует свою деятельность в решении гендерных вопросов. Что касается дискриминации по признаку пола, то здесь отмечается отход от рассмотрения только проблем женщин, будь то надомные работницы, менеджеры или предприниматели, к постановке в центр всей деятельности общих гендерных проблем. Эта деятельность до сих пор была сосредоточена на устранении барьеров на пути к занятости и профессиональной мобильности, но сейчас предстоит еще многое сделать, чтобы устранить неравенство в области профессиональной подготовки, заработной платы и в отношении других условий труда. В то же время больше внимания необходимо уделять и другим формам дискриминации. Для этого нужны новаторские и активные подходы, направленные на преодоление культурных и политических болевых точек, связанных с дискриминацией, основанной на признаках расы, религии и политических убеждений.

В Части IV доклада содержатся наметки плана действий по борьбе с дискриминацией в сфере труда, чтобы содействовать усилиям трехсторонних участников, направленным на поиски подходящих решений. Если определенная работа уже проводится, то необходимо обеспечить распространение информации и опыта, чтобы содействовать дальнейшей огласке результатов этой работы. Там, где еще сохраняются значительные пробелы, необходимо усилить действия МОТ. Необходимо также укреплять и поддерживать потенциал государств-членов и социальных партнеров для преодоления многообразных форм дискриминации.

Эффективный план действий мог бы опираться на стратегические меры в трех областях – *знания, информационно-просветительская деятельность и оказание услуг*. Именно они служат отправной точкой для реализации этого плана. В области *знаний* в плане предлагается разработка «показателей равенства в сфере труда» в качестве одного из элементов показателя достойного труда. Это помогло бы правительствам и социальным партнерам составить «дорожную карту», на которой было бы видно нынешнее положение в отношении дискриминации по различным признакам и добиваться прогресса на пути к ликвидации этих форм дискриминации.

От дискриминации, как правило, страдают лица, входящие в самые бедные слои общества, однако в рамках стратегий снижения масштабов нищеты все еще редко затрагивается проблема связи, которая существует между нищетой и систематической дискриминацией. Имея более разностороннюю базу знаний относительно этой связи, МОТ располагала бы более надежными средствами для продвижения политики борьбы с дискриминацией и развития институтов рынка труда, нацеленных на борьбу с нищетой в рамках основанных

на правах подходов к процессам подготовки документов по стратегиям сокращения масштабов нищеты и основы для оказания помощи в целях развития в рамках ООН.

Важной проверкой любой попытки упразднить дискриминацию в сфере труда станет то, как решается вопрос неравенства в области оплаты труда. МОТ должна провести исследовательскую работу и определить масштабы дискриминации в области вознаграждения, основанной на признаках пола, расы, национального происхождения и на других признаках. Лучшему пониманию и решению проблем, связанных с этой формой дискриминации, послужил бы «набор инструментов по проблеме равной оплаты труда», который мог бы стать частью более широкой политики в области заработной платы и людских ресурсов.

В разделе плана, посвященном *информационно-просветительской деятельности*, предлагается проводить целенаправленные и неустанные усилия по распространению информации и повышению понимания проблем, чтобы освещать примеры успешной ликвидации дискриминации. Такие постоянные усилия распространялись бы на широкие слои населения, включающие как политических деятелей на высоком уровне, так и местные группы общественности. С помощью трехсторонних участников МОТ, которые являются основными проводниками равенства в сфере труда, можно было бы продемонстрировать, каким образом сфера труда может стать отправной точкой для практических действий, направленных на предупреждение и ликвидацию дискриминации и содействие равенству.

И наконец, в разделе плана, посвященном *оказанию услуг*, предлагается усилить традиционную деятельность МОТ по оказанию помощи в составлении проектов законодательства по вопросам равенства или в его пересмотре. Этот раздел направлен также на укрепление национального потенциала для претворения в жизнь этого законодательства. В этой связи необходимо проводить два типа действий. Один из них касается необходимости того, чтобы традиционные институты рынка труда занимались вопросами равенства на регулярной основе и опирались при этом на современную информационную базу. Второй вид действий предусматривает необходимость формирования или укрепления институтов, посвященных содействию равенству и мониторингу в этой области. Можно было бы создать структуру для оказания помощи в формировании таких институтов, обладающих соответствующими полномочиями в области равенства, и в их оперативной деятельности.

Несмотря на осуждение дискриминации во всем мире, а также на прогресс, достигнутый в области равенства возможностей и обращения, несомненно, предстоит еще пройти большой путь. Необходимо проявлять еще большую решимость, чтобы добиться цели ликвидации дискриминации. Трехсторонние участники МОТ несут основную ответственность за ликвидацию дискриминации в сфере труда и они же и выиграют в первую очередь от достигнутых успешных результатов. Каждый из них в отдельности или все вместе, опираясь на помощь, которую МОТ сможет предоставить в настоящее время и в будущем, они должны брать решение этих вопросов в свои руки и постепенно претворять в жизнь принцип ликвидации дискриминации в области занятости и профессий, содержащийся в Декларации. Положения доклада направлены на оказание им решительной поддержки в принятии шагов в этом направлении. В нем также вновь подтверждается обязательство МОТ повышать уровень своего содействия для достижения этой общей цели.

Введение

1. Дискриминация в мире труда существовала всегда и везде. Мы сталкиваемся с дискриминацией каждый раз, когда работнику отказывают в работе или отдают ему предпочтение из-за цвета его кожи или когда женщину – компетентного руководителя отказываются включить в совет директоров или когда она получает более низкую зарплату, чем ее коллега-мужчина, производительность труда которого не выше. Речь идет о дискриминации каждый раз, когда женщина должна пройти тест на беременность, чтобы получить работу или когда горнорабочего увольняют за то, что он предположительно или действительно болен ВИЧ/СПИДом. И мы становимся свидетелями дискриминации каждый раз, когда предпринимателю отказываются выдать лицензию на ведение бизнеса из-за его или ее религиозных убеждений, или когда женщина должна получить согласие мужа на получение банковской ссуды.

*Дискриминация –
всемирная проблема*

2. Дискриминация в области труда и занятий принимает самые разные формы и может встречаться в любой производственной среде. Но все виды дискриминации характеризуются одной общей чертой: она влечет за собой различное отношение к людям в силу определенных характерных для них черт, таких как расовая принадлежность, цвет кожи или пол, приводящих к неравенству возможностей и обращения. Иными словами, дискриминация ведет к неравенству и усиливает его. Она ограничивает свободу человека развивать свои способности, а также делать выбор и следовать своим профессиональным и личным устремлениям, не считаясь с его способностями. Человек не может повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность, получать вознаграждение за свою работу и его охватывает чувство унижения, разочарования, безысходности и бессилия.

*Общие черты
дискриминации*

3. Дискриминация также глубоко поражает общество в целом. Бесплезная трата людских способностей и ресурсов отрицательно сказывается на производительности, конкурентоспособности и на экономике в целом; возрастают социально-экономические различия, социальное единение и солидарность дают трещину и возникает угроза политической стабильности.

4. Устранение дискриминации в сфере труда – необходимое условие социальной справедливости, лежащей в основе мандата МОТ. Оно заложено в концепции достойного труда для всех женщин и мужчин, основанной на принципе равных возможностей для всех, кто работает или ищет работу и заработок, будь то работники, работодатели или самозанятые в реальном или неформальном секторах экономики. Устранение дискриминации – обязательный

*Устранение
дискриминации –
необходимое условие
социальной
справедливости*

компонент любой жизнеспособной стратегии борьбы с нищетой и устойчивого экономического развития.

5. Принятая в 1944 году Международной конференцией труда и ставшая неотъемлемой частью Устава МОТ, Филадельфийская декларация напоминает, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей». Равенство в сфере труда – постоянная тема международных трудовых норм, принимаемых и продвигаемых МОТ. Этому вопросу посвящены две из восьми основополагающих конвенций:¹ Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100). Они относятся к числу конвенций, получивших наибольшее число ратификаций. (см. Приложение 2).

6. Принятая в 1998 году Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации вновь подтвердили закрепленный в Уставе принцип устранения дискриминации в сфере труда и занятий, тем самым подтвердив всеобщую решимость покончить с дискриминацией в сфере труда за счет содействия равному обращению и равным возможностям.

7. В последние десятилетия страны приняли антидискриминационные законодательные акты и разработали активные подходы к устранению практики неравного обращения в мире труда. Чтобы установить справедливость в сфере труда, во всем мире предприятия и работодатели внесли коррективы в процедуры и практику трудоустройства и найма рабочей силы, в системы установления шкалы заработной платы и в политику управления. Профсоюзы поставили цель добиваться равенства в ходе коллективных переговоров и с помощью других видов действий, а также в своих внутренних представительских структурах. Сегодня мы уже знаем, что между дискриминацией, нищетой, социальной изоляцией и принудительным и детским трудом существует многосторонняя взаимосвязь. Мы лучше понимаем, как следует решать эти проблемы, но нам еще предстоит многое сделать, прежде чем дискриминация в сфере труда останется в прошлом.

Активные подходы

8. Как явление, дискриминация в сфере труда и занятий распространена повсеместно и в то же время непрерывно меняет свой характер: это движущаяся цель. Некоторые наиболее явные проявления дискриминации постепенно сгладились; тем не менее многие из них все еще сохраняются или проявляются по-новому. Во многих случаях дискриминация приняла трудноуловимые, не столь явные формы. В результате изменения структуры и динамики рынков труда, объясняющегося более широкими политическими, экономическими и культурными процессами, изменился характер расслоения общества и социальной мобильности. Эти изменения вызвали новые проявления дискриминации.

¹ Конвенция 1930 года о принудительном труде (29), Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100), Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105), Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138) и Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182).

9. Чтобы ликвидировать дефицит достойного труда,² необходимо глубокое понимание проблемы дискриминации в сфере труда, а также регулярный контроль за ее проявлениями и социально-экономическими последствиями. Учитывая изменения половой, возрастной и этнической структуры всемирной рабочей силы и рынков труда, стратегия всеобщей занятости должна быть основана на всестороннем подходе к вопросам занятости и труда. Прямой путь к достижению этой цели – непереносимое обеспечение равных возможностей.

10. Мы должны слышать голоса всех трудящихся и работодателей, ставших жертвами дискриминации, в том числе тех, кто занят в неформальной экономике и не работает по найму. Действия, направленные на борьбу с дискриминацией, должны поддерживаться обеспечением основных свобод, таких как свобода объединения и свобода от принудительного и детского труда.

11. Рабочее место, будь то фабрика, офис, плантация, ферма или улица, служит стратегической опорной точкой для начала борьбы с дискриминацией в обществе. Когда на рабочем месте в равных условиях трудятся люди с различными присущими им особенностями, это помогает бороться со стереотипами в обществе в целом. Это создает условия для ослабления предубеждений и их устранения. Единообразный с социальной точки зрения мир труда помогает предотвратить расслоение общества, расовые и этнические противоречия и гендерное неравенство и восстановить равновесие.

*Рабочее место –
стратегический
пункт начала борьбы*

12. Без наращивания потенциала по эффективному решению проблемы дискриминации на рабочем месте, будет намного труднее справиться с задачами, возникающими в связи с растущей внутренней и внешней миграцией, невиданными технологическими изменениями, переходом к рыночной экономике с постоянно меняющимися группами выигравших и проигравших, а также в связи с необходимостью ассимиляции и адаптации к различным языкам, культурам и ценностям. Возможно, это станет самой сложной задачей современного общества, учитывая ее значение для социального мира и демократии.

13. Это первый глобальный доклад, посвященный вопросу дискриминации в области труда и занятий. Он же является последним докладом первого четырехлетнего цикла глобальных докладов, представляемых в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.³ Доклад сконцентрирован на таких аспектах дискриминации в сфере труда, которые, в свете существующих тенденций, сегодня заслуживают особого внимания. Это объясняется либо их живучестью, масштабами распространения, их потенциальными последствиями в обозримом будущем, либо тем, что их игнорирование может оказать разрушительное воздействие на национальное социальное единение, политическую стабильность и тем самым на экономический рост. В докладе также предпринята попытка выяснить, что МОТ практически могла бы и должна сделать, чтобы не допустить

*Основная идея
глобального доклада*

² Достойный труд стоит в центре внимания всех четырех стратегических задачах МОТ: содействие правам в сфере труда; занятость; социальная защита; и социальный диалог. Первостепенная задача на сегодня заключается в том, чтобы женщины и мужчины имели возможности получить достойную и продуктивную работу в условиях свободы, равенства, экономической безопасности и человеческого достоинства. МОТ: *Достойный труд*, Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 87-я сессия, 1999 г., стр. 4; См. также: *Сократить дефицит достойного труда – глобальный вызов*, Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 89-я сессия, 2001 г.

³ Декларация МОТ распространяется на все государства-члены МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они, относящиеся к каждой категории принципов, касающихся фундаментальных прав. В соответствии с механизмом реализации Декларации глобальный доклад готовится ежегодно под руководством Генерального директора и должен охватывать одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав. С глобальными докладами можно ознакомиться на сайте www.ilo.org/declaration.

негативных последствий и содействовать защите женщин и мужчин, ежедневно сталкивающихся с дискриминацией.

14. В Части I доклада рассматривается понятие дискриминации в сфере труда и занятий. В ней прослеживаются изменения масштабов, характеристик и динамики проблемы и представления о ней.

15. Часть II сконцентрирована на отдельных тенденциях и проблемах. На основе имеющейся информации об основаниях для дискриминации – которая обычно ограничена или вообще отсутствует, за исключением дискриминации по признаку пола – в ней дан анализ структуры и тенденций профессиональной сегрегации и различий в оплате труда мужчин и женщин, а также обзор государственной национальной политики борьбы с дискриминацией.

16. В Части III рассматривается деятельность МОТ по решению проблемы дискриминации, включая политические подходы, стратегии и методы действий, а также инициативы, предпринимаемые организациями работодателей и трудящихся и предприятиями.

17. И наконец, Часть IV содержит ряд предложений о повышении актуальности и эффективности деятельности МОТ. В частности, предлагается обсудить вопрос о том, каким должен быть конкретный план действий, которым могли бы воспользоваться государства-члены и организации работодателей и трудящихся в своих усилиях, направленных на устранение дискриминации в сфере труда.

*Приоритеты
будущих действий
МОТ*

Часть I. От принципа к реальности

1. Растущее на международном уровне признание необходимости устранения дискриминации в сфере труда

18. Как представляется, типичным для общества является использование по отношению к дискриминации подходов, простирающихся от непонимания или отрицания этого явления до принятия практических мер по его устранению. Между этими крайностями – важная стадия осознания дискриминации, которая может привести к признанию существования самой проблемы и ее последствий.

19. В Части I доклада предпринята попытка представить общую картину различных форм дискриминации в сфере труда в вышеназванной перспективе. Несмотря на важные примеры достигнутых в данной области успехов, бесповоротный прямолинейный переход от незнания к мерам борьбы невозможен. Разные страны находятся на различных этапах этого долгого пути. Они отличаются не только различными формами дискриминации, но и принимаемыми мерами борьбы с этим явлением. Необходимо понять и постоянно помнить об этой проблеме, не забывая о непрерывно меняющемся характере проявлений дискриминации.

Различные формы дискриминации в сфере труда

МОТ: основной участник в достижении международного консенсуса

20. Дискриминация в области труда и занятий – это различное обращение с людьми на основании, в частности, их расовой принадлежности, цвета кожи или их пола, независимо от их способностей или требований данного рабочего места. Представления и стереотипы в значительной мере определяются историей, экономическим и социальным положением, политическим режимом и культурными основами страны. Представления и предубеждения, а также терпимость или нетерпимое отношение к практике дискриминации формируются в соответствии с ценностями, преобладающими в обществе в различные исторические периоды. В то же время, ценности и принципы меняются, и решающая роль в том, что отдельные лица и общества становятся менее терпимыми к дискриминационному поведению и практике, принадлежит общественным движениям и институтам.

Представления и стереотипы

21. Поэтому необходимо посмотреть, каким образом международное сообщество пришло к единодушному мнению о необходимости устранить дискриминацию и содействовать равенству в мире труда, а также изучить факторы, которые способствовали этому процессу. Естественно, что при этом нормотворческая деятельность МОТ будет рассмотрена в должной социальной и политической перспективе. Таким путем мы сможем выделить главные основания для дискриминации и области ее распространения, которые впоследствии будут более детально рассмотрены в главах 2 и 3.

22. Расизм и расовая дискриминация стали первыми формами дискриминации, вызвавшими обеспокоенность международного сообщества. Расизм был и остается основной причиной самых жестоких социальных трагедий. Несмотря на то, что к концу 1800-х годов рабство и работорговля были объявлены вне закона, использование колониальной администрацией принудительного и обязательного труда коренного населения было распространено еще в 1920-е годы. Это заставило Лигу Наций принять в 1926 году Конвенцию о рабстве. В 1930 году МОТ приняла Конвенцию о принудительном труде (29), требовавшую, чтобы каждое государство-член обязалось «упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок» (п. 1 ст. 1). По мере того, как колониальная эра подходила к концу, появилась озабоченность по поводу использования принудительного труда по идеологическим причинам или в качестве одного из средств дискриминации по расовому, социальному, национальному или религиозному признакам. Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105) устанавливает непосредственную зависимость между принудительным трудом и дискриминацией «по признакам расовой, социальной, национальной принадлежности или вероисповедания» (п. е) ст. 1).

Расизм и расовая дискриминация

23. 1950-е и 1960-е годы и в МОТ, и в Организации Объединенных Наций отмечены активной нормотворческой деятельностью по вопросам, касающимся принципов недискриминации и равенства в мире труда и в других сферах. Сегодня Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) относятся к числу конвенций МОТ, получивших наибольшее число ратификаций (см. Приложение 2). Это были первые акты, направленные конкретно на содействие равенству и упразднение дискриминации в мире труда. Они также оказали влияние на разработку последующих, касающихся данных вопросов конвенций Организации Объединенных Наций.

24. Включение в Конвенцию 111 «признака расы» в качестве неприемлемого основания для дискриминации свидетельствовало о международном консенсусе и приверженности борьбе с расизмом, сигналом к которой стала принятая в 1948 году Всеобщая декларация прав человека. Еще не притупился ужас Холокоста, когда миллионы людей погибли только потому, что они принадлежали к определенной расе. В течение 1950-х и 1960-х годов вопросы расизма и расовой дискриминации, в том числе сегрегации, продолжали волновать международную и национальную общественность и с новой силой требовали ответа. Конец эпохи колониализма ознаменовался тем, что человечество лицом к лицу столкнулось с задачами и проблемами, вызванными неравными уровнями развития в результате правления режимов, с которыми было покончено. В принятой ООН в 1965 году Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации расширяющееся международное сообщество, в которое вошли многие развивающиеся страны, вступившие в Организацию Объединенных Наций, вновь осудило расизм. В то же время, движение за гражданские права в США добилось отмены дискриминационного законодательства, использовавшегося на рынке труда и в иных сферах в отношении американских граждан африканского происхождения, и изменения представления об

этих гражданах и отношения к ним. Вместе с движением за гражданские права афро-американцы сами приняли политические меры к тому, чтобы улучшить свое положение.

25. Однако болезнь разделенных по расовому признаку обществ все еще поражала другие страны, такие как **Южная Африка** и **Намибия**, а также **Зимбабве** (бывшая **Родезия**), которая в 1980 году первой встала на путь демократии и установила принцип подчинения меньшинства большинству.

26. Устав МОТ четко узаконил меры, направленные на борьбу с режимом апартеида в **Южной Африке** и **Намибии**, а в Конвенции 111 определены политические рамки таких мер. В 1964 году Международная конференция труда, «действуя как выразитель общественного сознания человечества», закрепила политику апартеида, проводимую правительством **Южной Африки** как противоречащую положениям Филадельфийской декларации. Программа МОТ по ликвидации апартеида в вопросах труда в **Южной Африке** была принята единогласно, что заставило эту страну выйти из Организации на последующие 30 лет. На программу был возложен контроль за мерами борьбы против апартеида. МОТ наращивала свои усилия, перейдя от первоначальных рекомендаций не желающему их выполнять правительству к мобилизации общественного мнения против политики апартеида и содействию изоляции правительства **Южной Африки** до тех пор, пока оно не откажется от политики апартеида. Благодаря этой программе МОТ мобилизовала материальную и политическую поддержку национальных освободительных движений и в итоге, демократических профсоюзов и организаций работодателей, ведущих борьбу с апартеидом.

Меры борьбы с апартеидом

27. В 1973 году Организация Объединенных Наций приняла Международную конвенцию о пресечении преступления апартеида и наказании за него, которая в соответствии с международным правом объявила апартеид преступлением. В 1974 году южноафриканские делегаты не были допущены к работе Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Опыт борьбы МОТ с расовой сегрегацией в **Южной Африке** и **Намибии** доказал стратегическое значение устранения дискриминации на рынке труда для достижения расового равенства в обществе.

28. Еще одна важная форма дискриминации, которая привлекла внимание международного сообщества после второй мировой войны – это дискриминация по признаку пола и в частности, дискриминация женщин. В ходе второй мировой войны огромное число женщин вышло на рынок труда, чтобы компенсировать нехватку мужской рабочей силы, которая сражалась на фронте. Когда мужчины вернулись с войны, присутствие женщин на рынке труда стало рассматриваться как угроза мужской занятости и общему качеству условий труда. Опасались, что более дешевый женский труд может привести к сокращению числа и видов рабочих мест для мужчин и в то же время может обречь женщин на выполнение менее важной работы и в самом худшем случае, на эксплуататорские условия труда.

Дискриминация по признаку пола

29. В этом случае МОТ также была в авангарде. Принцип равной оплаты за равноценный труд уже был отражен в Уставе МОТ 1919 года. Принятая 30 лет спустя Конвенция 100 подтвердила важное значение равенства между мужчинами и женщинами в отношении вознаграждения за труд, которое в себя включает «основную заработную плату и всякое другое вознаграждение, предоставляемое в деньгах или в натуре, предоставляемое предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы». Эта Конвенция отличается тем, что в ней впервые гарантируется равная оплата за «труд равной ценности», а не просто за «такой же» или «аналогичный» труд. Тем

Гендерное равенство

самым она затрагивает вопрос гендерного смещения структуры рынков труда, поскольку большинство женщин выполняют отличную от большинства мужчин работу. Этот принцип был впоследствии закреплён в Директиве Европейского сообщества о равной оплате труда, принятой в 1975 году,¹ и в Конвенции Организации Объединённых Наций о ликвидации всех форм дискриминации женщин, принятой в 1979 году.

30. Международная конференция труда также содействовала гендерному равенству за счёт принятия других документов, включая Декларацию 1975 года о равных возможностях и равном обращении для трудящихся женщин и резолюции, касающейся плана действий с целью содействия обеспечению равенства возможностей и обращения для трудящихся женщин, которые усилили готовность международного сообщества добиться этой цели. В этой Декларации подчеркивалось, что хотя равенство женщин неразрывно связано с улучшением общих условий труда всех работников, следует ликвидировать все формы дискриминации по признаку пола. Соответствующие политические документы были направлены на проходившую в 1975 году в Мехико Первую всемирную конференцию по правам женщин в качестве вклада МОТ в Международный год женщины.

31. Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156), касающаяся проблем, с которыми эти трудящиеся, и в частности женщины, сталкиваются на рынке труда, отражает обязательство МОТ по дальнейшему содействию гендерному равенству в мире труда и в других сферах. Незадолго до этого озабоченность по поводу возможных негативных последствий неравномерного распределения семейных обязанностей между мужчиной и женщиной для положения женщины в обществе нашла отражение в Конвенции ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации женщин.

32. 1960-е и 1970-е годы характеризовались ростом озабоченности по поводу нищеты, которая превратилась в серьёзную проблему, особенно в странах, недавно освободившихся от колониальной зависимости. Значение роли МОТ² состояло в том, что она показала, что нищета ни в коем случае не является наследством прошлого или случайным явлением, но что она зависит от функционирования экономических и социальных институтов и что дискриминация и сегментация рынка труда являются мощными механизмами, вызывающими беспросветную нищету, поскольку члены определенных групп населения бывают полностью выброшены с рынка труда или допускаются туда лишь на крайне неблагоприятных условиях.³

Сохранение нищеты

33. Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122) предусматривает основные принципы политического вмешательства, направленного на ликвидацию нищеты и содействие экономическому развитию за счёт проведения свободной от дискриминации политики в области занятости. В Конвенции

Политика свободной от дискриминации занятости

¹ Совет Европейских сообществ: Директива Совета 75/117/ЕЕС от 10 февраля 1975 г. о согласовании законодательства государств-членов о применении принципа равной оплаты труда мужчин и женщин.

² В частности, благодаря осуществлению в 1970-е годы Всемирной программы занятости (ВПЗ). Многие из этих вопросов были затронуты в докладе Международного института социально-трудовых исследований, представленном на Встрече на высшем уровне в интересах социального развития в 1995 г. См. G.Rogers (ed.) New approaches to poverty analysis and policy – I: the poverty agenda and the ILO; issues for research and action, (Geneva, ILO/IILS, 1995) and G.Rogers R. van der Hoeven (eds.); New approaches to poverty analysis and policy – III: the poverty agenda: trends and policy options (Geneva, ILO/IILS, 1995). И сегодня МОТ продолжает работу по проблеме нищеты, в частности, внося свой вклад в процесс подготовки документов о стратегии борьбы с нищетой.

³ B.Figueiredo and Z.Shaheed (eds.); New approaches to poverty analysis and policy – II: reducing poverty through labour market policies, (Geneva, ILO/IILS, 1995).

говорится о необходимости разработать активную национальную политику, направленную на содействие «полной, продуктивной и свободно выбранной занятости» (п. 1 ст. 1) и что она должна гарантировать «возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения» (п. 2 с) ст. 1). Продуктивная занятость означает осознание того факта, что ни одно общество не может себе позволить пренебрегать способностями и возможностями любого своего члена.

34. 1990-е годы характеризовались вновь возросшей озабоченностью по поводу сохраняющейся нищеты. Конец «холодной войны», процесс демократизации и открытие глобальных рынков не могли обеспечить автоматическое решение проблем экономического развития и социального неравенства. В 1995 году Копенгагенская Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития сделала вопрос ликвидации нищеты первым пунктом повестки дня международного развития. Она взяла на вооружение признанное МОТ значение полной и продуктивной, свободной от дискриминации занятости для борьбы с нищетой и содействия устойчивому и непрерывному развитию. Повышение количества и качества рабочих мест казалось совместимым с целями повышения эффективности в качестве элемента нового поиска равновесия между эффективностью и равенством. На Всемирной встрече в Копенгагене был также впервые зафиксирован консенсус относительно содержания основополагающих прав трудящихся.

*Проблемы развития
и социального
неравенства*

35. Цели развития на пороге тысячелетия (ЦРПТ), принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в 2000 году, определяют цели, которыми должны руководствоваться национальные правительства в своих действиях, направленных на борьбу с нищетой. В качестве показателя для оценки того, в какой мере удалось достичь цели гендерного равенства и расширения возможностей женщин, был выбран показатель доли женщин, работающих по найму в несельскохозяйственном секторе. Это свидетельствует о значении доступа женщин к оплачиваемой работе в других, помимо сельскохозяйственного, секторах экономики для улучшения их экономического и социального положения. Это также подтверждает актуальность деятельности МОТ, в том числе принимаемых ею международных трудовых норм, в устранении препятствий, с которыми многие женщины все еще сталкиваются, приобретая востребованные рынком специальности и устраиваясь на хорошо оплачиваемую работу.

*Цели развития на
пороге тысячелетия*

36. Забота об уязвимых и находящихся в неблагоприятном положении группах населения проходит красной нитью через всю нормотворческую деятельность МОТ, а также ее политику в области занятости и социальную политику. С момента своего создания МОТ видела одну из своих основных задач в том, чтобы защищать трудящихся, работающих за пределами своей страны, о чем свидетельствует преамбула к ее Уставу и Конвенция (пересмотренная) 1949 года (97) о трудящихся-мигрантах и Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143). Принятая в 1998 году Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда вновь подтвердила, что Организация должна уделять особое внимание потребностям трудящихся-мигрантов. На сессии Международной конференции труда в 2004 году темой общего обсуждения станет оценка средств, которыми располагает МОТ для обеспечения соблюдения прав трудящихся-мигрантов.

*Уязвимые и
находящиеся в
неблагоприятном
положении группы
населения*

37. Еще одной актуальной для МОТ темой является положение коренных и ведущих племенной образ жизни народов. Вскоре после своего создания Организация стала заниматься вопросом «трудящихся – представителей коренного

*Коренные и ведущие
племенной образ
жизни народы*

населения» в контексте принудительного и обязательного труда. Исследования показали, что жертвой такой незаконной практики мог скорее всего стать народ, находившийся под колониальным гнетом. Конвенция 1957 года о коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни (107) и Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169) по-прежнему остаются единственными международными правовыми актами, касающимися прав коренных и ведущих племенной образ жизни народов.

38. Организация занималась также вопросом дискриминации и уязвимости пожилых работников. Принятая еще в 1980 году Рекомендация о пожилых трудящихся (162) касается вопроса о барьерах, стоящих перед этой категорией трудящихся при поиске работы или повторном выходе на рынок труда, и рекомендует учитывать особые потребности пожилых трудящихся с точки зрения рабочего времени и социального обеспечения. Вопрос о возможностях и проблемах быстро стареющего населения, о «беспрецедентной демографической революции» стал темой обсуждения на Второй всемирной ассамблее по проблемам старения, состоявшейся в апреле 2002 года в Мадриде. Мадридский международный план действий по вопросам старения признает потенциальные возможности вклада пожилых трудящихся в процесс развития и призывает правительства принять срочные меры к расширению участия пожилых трудящихся в рабочей силе и обеспечению обучения и образования работников на протяжении всей жизни.⁴ Это перекликается с позицией МОТ, в соответствии с которой полная занятость и комплексные меры, предпринимаемые в течение всей жизни трудящихся, – ключ к созданию «общества для всех возрастов».

*Особые потребности
пожилых
трудящихся*

39. На международном уровне, в том числе в МОТ, все более серьезное внимание уделяется вопросу о положении других групп населения, таких как инвалиды и больные ВИЧ/СПИДом. Свод практических правил по ВИЧ/СПИДу и сфере труда был единодушно одобрен на трехстороннем совещании экспертов, представлявших все регионы, и официально получил путевку в жизнь в июне 2001 года на специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, посвященной данному вопросу. В этом своде практических правил подчеркивается необходимость бороться с дискриминацией работников, являющихся фактическими или предполагаемыми носителями вируса иммунодефицита. В октябре 2001 года МОТ стала одним из восьми спонсоров совместной Программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС). Работу в связи с этой пандемией МОТ строит на сочетании ее с давно проводимой работой в отношении других форм инвалидности на производстве. Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (159) и Рекомендация о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (168) помогают инвалидам получить равный доступ к оплачиваемой занятости. Недавно, в октябре 2001 года, на Трехстороннем совещании экспертов в Женеве был принят Свод правил по управлению инвалидностью на производстве.

*Инвалиды и больные
ВИЧ/СПИДом*

⁴ С докладом Второй всемирной ассамблеи по вопросам старения (2002 г.) можно ознакомиться на сайте www.un.org/esa/socdev/ageing/waa/ и в документе Административного совета GB.285/ESP/6/1, пп. 1, 9, 10.

Социальная мобилизация и организация: стимул к международному признанию и обязательству

40. Мобилизация и организация трудящихся, ставших жертвами дискриминации, стали основной силой, бросившей вызов укоренившимся стереотипам и предубеждениям и заставившей национальную и международную общественность принять политические меры.

41. Конец 1960-х годов характеризовался тем, что движения цветного населения и женщин, организации коренных и ведущих племенной образ жизни народов, движения лесбиянок и гомосексуалистов, а также организации, представляющие инвалидов и уязвимые группы населения, а иногда и профсоюзы, мобилизовали свои усилия, чтобы добиться признания равного достоинства и значимости этих людей. Благодаря требованиям политического признания различных социальных групп во всех сферах общества, в том числе в области труда и занятий, получила развитие политика признания личности.

Политика признания личности

42. Революция в области информационной технологии⁵ ускорила процесс преобразования человеческого мышления, представлений, отношений и понятий и усилила влияние средств массовой информации на формирование представлений об основных ценностях (см. вставку 1.1). Свободный поток информации имел двойной противоречивый эффект. В некоторых случаях он задел чувства определенных групп людей, которые могли решить, что глобализация и космополитизм представляют угрозу для их культуры и образа жизни. Следствием таких опасений становится отторжение привносимых из-за рубежа ценностей и утверждение узко личных представлений, что обостряет проявления ксенофобии и нетерпимости к другим религиям и культуре. Новые средства связи стали также угрожать новым формам солидарности и сотрудничества, установившимся как внутри стран, так и между странами. Благодаря мобилизации женщин и их коллективным действиям, предпринимавшимся во многих сферах и направлениях, включая международные и национальные профсоюзные организации, удалось создать сети учреждений и объединить усилия как между странами, так и в пределах национальных границ. Этот процесс в значительной мере содействовал признанию во всемирном масштабе основных человеческих ценностей, принципов и прав, в том числе свободы от дискриминации в области труда и занятий.

Революция в области информационной технологии

43. В 1990-е годы правительства стали чаще принимать основанный на соблюдении прав человека подход к развитию своих стран и брать на себя в этой связи соответствующие обязательства. Ценности и принципы в таких нормативных рамках одновременно помогают расширить права и полномочия. Это, например, признано в новом подходе Всемирного банка к борьбе с нищетой, который ввел такие компоненты нищеты, как «отсутствие права голоса» и «бесправие». Его подход к расширению прав бедноты включает устранение дискриминации по признаку пола, этнической и расовой принадлежности и социального происхождения.⁶

Подход, основанный на соблюдении прав человека

⁵ «Революция в области информационной технологии» означает способность обрабатывать и распространять информацию и изображения без высоких затрат и быстро, преодолевая пространственные и временные барьеры, см. M.Castells: The information age: economy, society and culture. The power of identity (Malder, MA, Blackwell, 1997).

⁶ Всемирный банк: Доклад о мировом развитии 2000/2001 (Вашингтон, округ Колумбия, Пресса Оксфордского Университета, 2001 г.).

Вставка 1.1

Средства массовой информации: особая ответственность при освещении вопросов дискриминации

Средства массовой информации отражают мир, в котором мы живем. Они часть нашего общества и также пропитаны дискриминацией, нетерпимостью и предрассудками. В то же время они отражают наши надежды на равенство и могут рассказать о проблемах людей, ставших жертвами дискриминации, которые в противном случае не имели бы голоса. В эпоху информатики влияние средств массовой информации имеет решающее значение, как и их потенциальные возможности в борьбе с дискриминацией. Как можно обнаружить трудноуловимые или явные проявления дискриминации, распространяемые с помощью средств массовой информации? Как нам лучше использовать средства массовой информации для пропаганды равенства и многообразия существующих ценностей? Обычно социальные группы в средствах массовой информации представлены стереотипно. В Европе в новостях об этнических, культурных, религиозных меньшинствах и мигрантах обычно делается излишний упор на криминальное поведение этнических групп и иммигрантов. Наиболее живучи стереотипы в отношении цыган и мусульман. Используемый при этом язык и наклеивание ярлыков могут быть скрытым оружием для передачи действующих на подсознание дискриминационных сообщений, которые формируют коллективные представления. Как только негативное высказывание, представляющее мигрантов или этнические меньшинства в неверном свете, укоренилось, оно обычно начинает превалировать во всей информации. Негативные высказывания недостаточно уравновешены положительными примерами, например, о культурном вкладе мигрантов и других меньшинств. И наоборот, случаи расизма и антирасистских выступлений освещаются редко и чаще всего тогда, когда возникают политические или иные противоречия и конфликты. Мало внимания уделяется более распространенным формам дискриминации и ксенофобии, а также тому, как нужно с ними бороться.

Шаблонными являются и материалы, посвященные гендерным отношениям. В средствах массовой информации в целом работает намного меньше женщин, чем мужчин, и крайне маловероятна деятельность женщин, как участников властных структур, экспертов или представителей. Появляющиеся в прессе статьи рассказывают о женщинах более молодого возраста, скорее всего замужних и как правило, не работающих по найму. Несколько стереотипной остается и характеристика женщин, облаченных властью: например, высокое положение женщин на рабочем месте достигнуто за счет неудачи на домашнем фронте. Совмещение интересов личной и общественной жизни представляется как проблематичное для женщин, но не для мужчин.

Сейчас средства массовой информации чаще и регулярнее освещают вопросы прав человека. Освещение и разъяснение прав человека – профессиональная обязанность журналистов и редакторов. Однако упор в основном делается на нарушениях прав в период конфликтов, в то время как вопросы экономических, социальных и культурных прав, в том числе вопросы недискриминации в сфере труда, остаются в тени.

Источники: European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCIMER): *Racism and cultural diversity in the mass media: An overview of research and examples of good practice in the EU Member States, 1995-2000* (Vienna, 2002); European Commission: *Images of women in the media: Report on existing research in the European Union* (Luxembourg, 1999); International Council on Human Rights Policy: *Journalism, media and the challenge of human rights reporting: Summary* (Versoix, 2002), см. www.ichrp.org/excerpts/45.pdf.

44. На различных конференциях Организации Объединенных Наций, проходивших в 1990-е годы, международное сообщество подтверждало свою готовность содействовать равенству с помощью основанного на соблюдении прав человека подхода к развитию. На Всемирной конференции по правам человека, проходившей в Вене в 1993 году, был выработан международный консенсус о том, что демократия, развитие и права человека взаимосвязаны и взаимно укрепляют друг друга, а также были определены целевые группы, нуждающиеся в защите и соблюдении прав человека. На Венской конференции основополагающие нормы МОТ были также признаны неотъемлемой частью прав человека. Еще одним проявлением такого консенсуса стало объявление международного десятилетия коренного населения в мире (1995-2004 гг.). На IV Всемирной конференции Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщин (Пекин, 1995 г.) было признано, что гендерное равенство само по себе является целью развития и что для достижения этой цели необходимо расширить полномочия женщин. В Пекинской декларации и Платформе действий признается, что в борьбе с неравенством между женщинами и мужчинами решающее значение имеют устранение дискриминации в отношении женщин в области труда и занятий, а также предоставление женщинам и мужчинам равных возможностей. На других конференциях Организации Объединенных Наций, в том числе на Всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития (Копенгаген, 1995 г.), на Конференции Пекин+5

(Женщины в 2000 году: Равенство между мужчиной и женщиной, развитие и мир в XXI веке, (Нью-Йорк, 2000)⁷ было также признано, что вопрос упразднения всех форм дискриминации должен в первую очередь решаться на рабочем месте. Позже, на Всемирной конференции по борьбе с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией и связанной с ними нетерпимостью (Дурбан, 2001 г.), было подтверждено, что создание представительных рабочих мест, учитывающих расовое, этническое и религиозное многообразие общества – необходимое условие повышения производительности и создания общего климата толерантности и плюрализма.

⁷ Доклад Конференции содержал специально обращенный к государствам-членам призыв соблюдать, продвигать и проводить в жизнь принципы, содержащиеся в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации и серьезно подумать над вопросом ратификации и полного соблюдения положений Конвенций Международной организации труда, особо актуальных для обеспечения прав женщин в сфере труда. (п. 94 b)).

2. Дискриминация: что следует устранить и почему?

Что такое дискриминация?

45. Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за каких-то присущих им свойств, таких как пол, цвет их кожи, вероисповедание, политические убеждения или социальное происхождение, независимо от их заслуг и требований данной работы (см. вставку 2.1). Дискриминация ограничивает свободу получения человеком работы, на которую он рассчитывал. Она сокращает возможности мужчин и женщин по развитию своего потенциала, профессиональных навыков и способностей и получению заслуженного вознаграждения. Дискриминация в сфере труда создает неравенство на рынке труда и ставит некоторые группы людей в неблагоприятные условия.

Дискриминация ограничивает свободу человека

46. В основе дискриминации на рабочем месте и на рынке труда лежат скорее не объективные факты, а представления о способностях или взглядах, приписываемых относящимся к определенной группе лицам. Индивидуальные особенности человека, являющиеся причиной дискриминационного поведения, многообразны и со временем их становится все больше.

47. Конвенция 111 (см. вставку 2.1) оставляет ратифицировавшим ее странам значительную гибкость в отношении определения новых незаконных оснований для дискриминации. Доклады правительств, представляемые в соответствии со ст. 22 Устава и ст. 19, на которой основан механизм реализации Декларации,⁸ должны указывать на случаи дискриминации, в частности в области труда и занятий, на основании инвалидности, семейного положения, состояния здоровья, в том числе заболевания ВИЧ/СПИДом, сексуальной ориентации и членства в профсоюзе (см. вставку 2.2), которые не упоминаются в Конвенции 111.⁹ Эта Конвенция относится к числу конвенций МОТ, получивших

⁸ Статья 22 Устава МОТ предусматривает, что каждое государство-член обязуется «представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился». В основе механизма осуществления Декларации лежат доклады, запрашиваемые у государств-членов в соответствии с п. 5 е) ст. 19 Устава МОТ, устанавливающей процедуру представления информации относительно основополагающих конвенций, которые не были ими ратифицированы. В соответствии со ст. 19 государства-члены должны «сообщать ... о состоянии законодательства и соответствующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции ... и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее».

⁹ МОТ: Равенство в области труда и занятий, Доклад III (4B), 75-я и 83-я сессии Международной конференции труда (Женева, 1988 и 1996 гг.) и документы Административного совета GB.277/3/1, GB.280/3/1 и GB.283/3/1.

наибольшее число ратификаций (см. график 1) и ожидается, что ее еще ратифицирует большое число стран. Согласно полученной МБТ информации, процесс ратификации начался на **Коморских Островах**, в **Джибути** и **Соединенных Штатах**. Другие страны, в том числе **Китай**, **Япония**, **Кирибати**, **Лаосская Народно-Демократическая Республика**, **Оман**, **Соломоновы Острова** и **Таиланд** в настоящее время изучают Конвенцию с целью ее ратификации.

Вставка 2.1

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и сопровождающая ее Рекомендация 111

Сфера применения

Конвенция 111 защищает всех трудящихся от дискриминации «по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности», а также по другим критериям, «определяемым членом по консультации с представителями организаций предпринимателей и трудящихся».

Эта защита распространяется на все сферы труда и занятий как в государственном, так и в частном секторах, и включает:

- доступ к образованию, профессиональной ориентации и подготовке;
- доступ к работе и занятиям (то есть к самостоятельной занятости, работе по найму или к государственной службе);
- доступ к службам трудоустройства;
- доступ к организациям работодателей и трудящихся;
- продвижение по службе;
- прочность положения на занимаемой должности;
- участие в коллективных переговорах;
- равную оплату за равноценный труд;
- доступ к социальному обеспечению, службам социального обеспечения и пособиям, выплачиваемым в связи с данной работой; и
- другие условия труда, в том числе профессиональную безопасность и гигиену труда, рабочее время, время отдыха, отпуск.

Определение дискриминации

Дискриминация определяется 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» (п. 1а) ст. 1).

Что это определение подразумевает?

- Для установления факта дискриминации наличие умысла не обязательно.
- Определение охватывает как прямую, так и косвенную дискриминацию: важен сам факт лишения или ограничения равенства возможностей и обращения, вызванного различием в обращении.

К мерам, не считающимся дискриминацией, относятся меры, основанные на специфических требованиях определенной работы; меры, направленные на защиту безопасности государства; и особые меры защиты (например, в связи со специфическими требованиями здоровья женщины или мужчины) или помощи (например, принятие позитивных мер или улучшение бытовых условий).

Разработка национальной политики, содействующей равенству

Государства должны разработать и проводить национальную политику, направленную на содействие равенству возможностей и обращения в области труда и занятий с целью ликвидации дискриминации. Такая политика должна распространяться как на государственный, так и на частный сектор, а также на учреждения, ведающие вопросами профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и трудоустройства, находящиеся под контролем государственной власти. Государства должны сотрудничать с организациями работодателей и трудящихся в разработке и реализации национальной политики. В свою очередь, эти организации должны содействовать проведению национальной политики в своих организациях и на производстве.

Государство, руководствуясь особыми национальными условиями, устанавливает, какие меры необходимо разработать для содействия равенству возможностей и обращения. Основными инструментами являются законодательство и коллективные договоры. Еще одно средство содействия проведению национальной политики – образовательная деятельность. Кроме того, для ликвидации определенных форм дискриминации могут потребоваться позитивные действия.

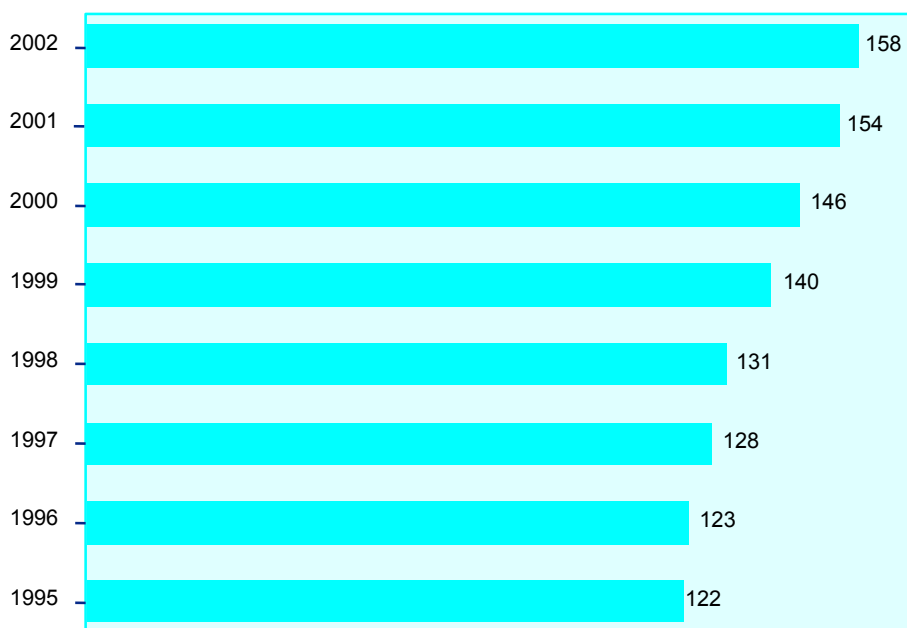
Вставка 2.2

Дискриминация на основании членства в профсоюзах

В первом глобальном докладе *Ваш голос в сфере труда* отмечалось, что 23% заявлений о предполагаемых нарушениях, рассмотренных Комитетом МОТ по свободе объединения, касаются актов дискриминации профсоюзов.¹ К дискриминации на основании членства в профсоюзах относятся такие действия, когда: i) для получения работы или ее сохранения от работника требуют не вступать в профсоюз или выйти из членов профсоюза; ii) работника увольняют или переводят на другую работу на основании его или ее членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности. Начиная с 2000 года Комитет продолжил рассмотрение заявлений, в которых он обнаружил, что проявления дискриминации профсоюзов были различными. Например, имелись случаи дискриминации со стороны государственных органов власти (Панама), иногда сопровождающиеся нанесением ущерба и запугиванием (Беларусь, Украина), а также со стороны работодателей (Багамские Острова, Гватемала, Румыния и Сальвадор). На членов профсоюзов оказывалось давление, с тем чтобы они вышли из профсоюза (Парагвай). Несколько заявлений касались увольнения профсоюзного лидера (Гватемала, Колумбия, Марокко, Никарагуа, Перу, Таиланд). На основании членства в профсоюзе не были возобновлены трудовые соглашения (Турция). В отношении членов профсоюза, участвовавших в забастовке, были применены дисциплинарные меры (Гаити, Марокко).

¹ МОТ: *Ваш голос в сфере труда*, Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 88-я сессия, Женева, 2000 г., с. 33, график 2.1.

График 1. Количество ратификаций Конвенции 111 в год (1995-2002 гг.)



Дискриминация в области труда и занятий: какие ситуации в сфере труда охватывает это определение

*Всесторонний
подход*

48. Дискриминация на рынке труда и на рабочем месте может встретиться на различных видах работ и в различных формах занятости во всех экономических секторах, независимо от того, осуществляется работа в реальном или неформальном секторах экономики. Работники крупных высокотехнологичных предприятий, наемные работники предприятий неформального сектора, юристы, фермеры и самозанятые – все могут стать жертвами той или иной формы дискриминации. Упоминание одновременно и «труда», и «занятий» означает, что защита от дискриминации обеспечивается не только наемным работникам, но и другим сегментам рабочей силы, таким как самозанятые работники, собственники предприятий и неоплачиваемые работники семейных предприятий.

Такой всесторонний подход свидетельствует о признании того факта, что структура экономической деятельности страны зависит от стадии ее экономического развития. В частности, относительно широкое распространение самозанятых характерно для многих развивающихся стран.

49. Дискриминация в сфере труда может проявляться как в отношении доступа к работе и/или при выполнении работы. Люди могут быть исключены из претендентов на рабочее место или встречать противодействие даже при попытке на него устроиться в силу своей расовой принадлежности, пола или религии. Инвалиды и пожилые работники обычно сталкиваются с огромными трудностями при трудоустройстве или попытке вновь выйти на рынок труда после ухода с работы. Представители уязвимых групп общества могут страдать от хронической безработицы сильнее, чем остальное население. Обычно люди, сталкивающиеся с дискриминацией в отношении доступа к работе, продолжают оставаться жертвами дискриминации и во время работы, вращаясь в порочном кругу нарастающих неблагоприятных условий.

Порочный круг нарастающих неблагоприятных условий

50. Для других работников основная проблема может состоять не в самом доступе к занятости. У них препятствия могут возникнуть в отношении возможностей повышения квалификации и продвижения по службе. В качестве примера часто приводится преимущественный спрос на женскую, а не на мужскую рабочую силу в текстильной и швейной отраслях промышленности в зонах обработки экспортных товаров. В этом случае большее число рабочих мест для женщин, как правило, не означает ни большую гарантию сохранения работы, ни лучшие перспективы профессионального роста.

51. Недостаточная представленность определенных групп населения в программах профессиональной подготовки или системах повышения квалификации на уровне предприятия свидетельствует о существовании препятствий к получению или повышению нужных рынку или предприятию профессий. Например, во **Франции** некоторые учреждения профессиональной подготовки утверждают, что они не могут убедить предприятия принять на работу выпускников – выходцев из североафриканских стран. Именно этим фактором объясняется то, что эти учебные заведения не поощряют прием заявлений от иностранцев или выходцев из Северной Африки, опасаясь, что в противном случае пострадает их репутация.¹⁰

Недостаточная представленность отдельных групп населения

52. Дискриминация проявляется также и тогда, когда некоторые люди, обладающие одинаковой квалификацией и работающие с одинаковой производительностью труда или выполняющие равноценную работу, получают более низкое вознаграждение из-за своего пола или расовой принадлежности. Например, медицинская сестра, имеющая высший уровень квалификации, пятилетний стаж работы и возглавляющая группу из 15 человек, может получать примерно на 30% меньше, чем старшая медсестра с трехлетним стажем работы, получившая образование в системе ученичества и имеющая в своем подчинении двух работников. Более детально вопрос о дискриминации в оплате труда мы рассмотрим в главе 1 Части II.

Дискриминация в области вознаграждения

53. В качестве примера дискриминации в доступе к определенному виду занятий можно привести отказ в предоставлении женщине права собственности на землю или права наследования земли, которую она возделывает. Например, в **Лесото**, как и во многих других странах Африки, женщины не имеют права

Отсутствие права собственности на землю

¹⁰ Министерство национального образования: Discrimination in access to training in enterprises, выступление г-на Жан-Люк Меленшон, министра с особой ответственностью за профессиональную подготовку, во время сессии, на которой правительству были заданы вопросы, Национальное собрание, 1-я сессия, Париж, 14 июня 2000 г.

собственности на землю.¹¹ Отказ в доступе к земле не только ущемляет право женщин на работу в качестве фермера, но и ограничивает их доступ к кредитам и членству в кооперативах, поскольку в обоих случаях для этого нужно быть землевладельцем. Ограниченный доступ женщин к службам производственно-технической сельскохозяйственной помощи – еще одно препятствие к повышению производительности и, следовательно, уровня дохода. Во **Вьетнаме**, несмотря на то, что на долю женщин приходится 50% всей сельскохозяйственной рабочей силы и значительная часть вновь создаваемых ежегодно в сельском хозяйстве рабочих мест, лишь 10% женщин пользуются производственно-технической сельскохозяйственной помощью.¹²

54. В некоторых случаях доступ женщин к определенным видам занятий может быть ограничен законодательством. Чаще это объясняется принятыми в обществе правилами и обычаями, ограничивающими круг занятий для женщин. Например, в **Кувейте** женщинам ограничен доступ к судебной карьере, особенно к работе в качестве судьи, ведущей судебные заседания, причем не в силу законодательного запрещения, а в силу традиций или религиозных соображений.¹³

55. Дискриминация в сфере труда может также сопровождаться физическим или психологическим давлением, например грубым обращением, оскорблением личности или сексуальными домогательствами (см. вставку 2.3) по отношению к определенным категориям работников, тем самым препятствуя их возможности сохранить работу или их продвижению на работе.

Вставка 2.3 Сексуальные домогательства

Сексуальные домогательства на рабочем месте – это любое нежелательное сексуальное внимание, от которого прямо или косвенно зависит благоприятное решение вопроса о приеме на работу того или иного человека или создающее на работе враждебную, недружелюбную или неприятную обстановку. Это особая форма насилия, которая касается в первую очередь женщин, но не только их.

Сексуальные домогательства могут принимать форму демонстрации своей власти, запугивания или злоупотреблений со стороны начальника или сослуживцев. Это один из методов давления, в отношении которого женщины более уязвимы в силу либо своего возраста, либо служебного положения. Проблему усугубляет также то, что женщины по-прежнему заняты в основном на низкооплачиваемых, непрестижных и нестабильных рабочих местах, в то время как мужчины преобладают на выше оплачиваемых, ответственных руководящих постах. Некоторые категории трудящихся женщин особенно уязвимы с точки зрения сексуальных домогательств, например, женщины-мигранты, представительницы этнических меньшинств или работающие в зонах обработки экспортных товаров.

Сексуальные домогательства ущемляют человеческое достоинство и подавляют чувство самоуважения работника. Они сказываются на благополучии работника и сводят на нет его или ее право на равные возможности. Если их игнорировать, сексуальные домогательства могут дорого обойтись предприятию, ибо могут привести к снижению производительности, падению морального духа работников, невыходам на работу, срывам рабочего процесса и текучести кадров. Это может также бросить тень на репутацию фирмы и привести к снижению уровня прибыли из-за судебных издержек.

Источник: Международный женский день 8 марта 1999 г., A world free of violence against women: Violence against women in the world of work, (Geneva, ILO, 1999); N. Haspels, Z.M.Kasim, C. Thomas, D. McCann: Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific (Bangkok, ILO, 2001).

¹¹ D.Tajgman and E.Kalula: “Analysis of the legal framework for gender equality in employment: Lesotho, a case study”, in E.Date-Bah (ed.): *Promoting gender equality at work: Turning vision into reality for the twenty first century* (London and New York, Zed Books Ltd., 1997), pp.173-188.

¹² Социалистическая Республика Вьетнам: Комплексная стратегия борьбы с нищетой и экономического роста, одобренная премьер-министром в документе 2685/VPSP-QHQТ от 21 мая 2002 г., п. 3.6.

¹³ Замечание в связи с прямым запросом относительно Конвенции 111, высказанное соответствующему правительству Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций на его 71-й сессии (Женева, 2000 г.), неопубликованный документ.

Виды дискриминации

Прямая дискриминация

56. Дискриминация в сфере труда может быть прямой или косвенной. Прямая дискриминация – это когда нормативно-правовые акты, законодательство и политика открыто изолируют или ставят работников в неблагоприятные условия на основании их политических взглядов, семейного положения или пола. В качестве примера прямой дискриминации на основании политических взглядов можно назвать запрещение в некоторых странах Центральной и Восточной Европы занимать должности в государственном секторе лицам, ранее выполнявшим государственные функции или служившим в государственном аппарате при предыдущей политической системе. Еще одним примером прямой дискриминации являются объявления о приеме на работу, в которых открыто не допускаются или не поощряются заявления от состоящих в браке работников или лиц старше определенного возраста, либо определенного цвета кожи или комплекции. В основе прямой дискриминации обычно лежат предрассудки и стереотипы. (см. график 2). «Формирование стереотипов» – это такой процесс, когда людям приписываются определенные взгляды или способности, либо отсутствие способностей в силу их принадлежности к определенной группе – по признаку расы, пола, религии и другим признакам – независимо от уровня их квалификации и трудового опыта.¹⁴

Косвенная дискриминация

57. Косвенная дискриминация также может иметь место, когда кажущиеся нейтральными нормативно-правовые акты и практика имеют негативные последствия для несоразмерно большого числа представителей определенной группы, независимо от того, отвечают они требованиям данной работы или нет. Косвенная дискриминация особенно используется при разработке политики. Она свидетельствует о том, что применение ко всем одних и тех же условий, режима или требований на деле может привести к далеко не равнозначным результатам, зависящим от жизненных обстоятельств и личных качеств соответствующих людей.¹⁵ Одной из форм косвенной дискриминации, основанной на национальном или этническом происхождении, является требование знания определенного языка, когда в этом нет крайней необходимости. Например, после признания латвийского языка единственным государственным

¹⁴ M. Noon and E. Ogbonna (eds.): Equality, diversity and disadvantage in employment: Introduction: The key analytical themes (Basingstoke, Palgrave, 2001); pp. 1-14.

¹⁵ S. Freedman: «Equality and employment issues after the incorporation of the European Convention on human rights», in F. Butler (ed.): Human Rights for the New Millenium (The Hague, Kluwer Law International, 2000), pp. 107-131.

языком **Латвии** вскоре после получения независимости в 1992 году, знание этого языка стало обязательным условием для получения или сохранения работы во всех государственных учреждениях и предприятиях, а также для регистрации в качестве безработного и получения пособий. Это требование в значительной степени ограничило возможности трудоустройства огромного числа этнических русских, проживающих в этой стране.¹⁶

58. Косвенная дискриминация может иметь место, когда к определенным категориям работников применяется иной режим. Менее благоприятный режим в отношении работников, занятых неполное рабочее время, по сравнению с работающими полный рабочий день – пример косвенной дискриминации женщин, составляющих большинство работников с неполным рабочим днем. Не предусмотренная в законодательстве многих стран социальная защита надомных работников, сельскохозяйственных или сезонных рабочих может вылиться в косвенную дискриминацию различных групп населения. Низкооплачиваемые женщины, работники, принадлежащие к этническим меньшинствам, мигранты и пожилые трудящиеся представлены в этих видах занятости особенно широко и поэтому больше всего страдают от такой дискриминации.

59. Косвенная дискриминация свидетельствует о предвзятости, укоренившейся во многих учреждениях, нормативно-правовых актах и практике, относящихся к сфере труда. Например, рабочие помещения традиционно строились в расчете на стандартного работника, не имеющего никаких физических недостатков. Рабочее расписание, в том числе расписание рабочих совещаний часто составляется в соответствии с мужской моделью, не учитывающей занятости работников по уходу за детьми. Такая практика может эффективно использоваться для того, чтобы исключить из участия в этих совещаниях работников, вынужденных покинуть работу в точно определенное время, чтобы забрать своих детей из яслей. После чего такое поведение можно будет расценить как признак недостаточной преданности делу и отсутствия честолубия.

60. Выявление случаев косвенной дискриминации и ее законодательного признания дает возможность критически пересмотреть существующую практику и нормативные акты, действие которых различно для разных групп населения. Но не всегда можно легко установить, является ли установленное различие между людьми косвенной дискриминацией и когда это различие можно считать дискриминацией. Задача облегчается, когда речь идет о практике или нормативных актах, следствием которых является недопущение к работе людей определенных религиозных взглядов или определенного возраста. Однако задача усложняется, когда практика или законодательство вызывают разные последствия для различных групп населения, но не приводят к полному недопущению какой-либо определенной группы к работе.

*Выявление
укоренившейся
предвзятости*

Что не входит в понятие дискриминации

61. Нельзя все различия считать дискриминацией. Различное обращение, объясняемое требованиями какого-либо рабочего места – совершенно законная практика. Поэтому если в данном контексте принцип равенства возможностей не нарушен, разное обращение не является дискриминацией. Распространенный пример – когда работа связана с исполнительским искусством или предполагает особую физическую изоляцию. В некоторых редких случаях политические или религиозные взгляды могут служить справедливым или законным основанием для занятия определенной должности. Например, вопрос о

*Не все различия
считаются
дискриминацией*

¹⁶ Однако доля этнических русских в некоторых секторах занятости настолько велика, что их увольнение могло полностью парализовать деятельность соответствующих служб. Например, этнические латыши представляли лишь 14% полицейских, работавших в Риге. См.: R.J. Dobson and G.Jones «Ethnic discrimination: public policy and the Latvian labour market» in International Journal of Manpower (Bradford, MCB University Press), Vol. 19 No. 1/2, 1998, pp. 31-47.

партийной принадлежности может возникнуть при выборе кандидатур на высшие посты, что предполагает особую ответственность за разработку государственной политики; для преподавания в религиозных учебных заведениях необходимо исповедовать определенную религию.¹⁷ Представляется, что недопущение к работе лиц, подозреваемых в деятельности, подрывающей государственную безопасность, не является дискриминацией. Однако такие случаи должны быть надлежащим образом и последовательно определены в зависимости от требований того или иного рабочего места и кроме того, должны сопровождаться процедурными периодически пересматриваемыми мерами защиты.

Концепция заслуг

62. Различия на основе личных заслуг того или иного человека не считаются дискриминацией в области труда и занятий. Концепция заслуг или способностей человека означает соотношение уровня способностей, знаний и умения человека с уровнем, необходимым для выполнения определенной работы. Заслуги позволяют определить лучшего для выполнения данной работы человека. На практике, однако, заслуги трудно установить и измерить, а их определение может грешить предвзятостью. «Заслуги» – это не абсолютная неизменная концепция, а понятие «наиболее пригодного» кандидата зачастую определяется социальными ценностями, в том числе предубеждениями. Более того, определение и сопоставление ценности различного опыта и различного трудового стажа обычно представляется недостаточно точным.

63. Ни о какой дискриминации не идет также речи в случае принятия специальных мер с целью обеспечения на практике равного обращения и равных возможностей лицам с особыми потребностями или группам населения, находящимся в неблагоприятном положении вследствие того, что в прошлом они стали жертвами дискриминации на рынке труда или являются таковыми в настоящее время. Специальные меры можно разделить на две основные категории: специальные меры защиты или помощи и позитивные действия.¹⁸

Специальные меры защиты и помощи

64. В качестве примера специальных мер помощи можно назвать предоставление программного обеспечения работникам с ослабленным зрением, чтобы они могли работать на компьютерах, или организацию на производстве классов по изучению второго языка для недавно приехавших трудящихся-мигрантов. И наоборот, законодательство, запрещающее использовать труд женщин на подземных работах или в ночную смену, относится к специальным мерам защиты. По мере нарастания борьбы за равенство женщин на рынке труда растет и понимание необходимости защиты женщин на рабочем месте в более широком контексте улучшения условий жизни и труда всех трудящихся, независимо от пола, а также содействия созданию равных возможностей.¹⁹

Защита беременных и охрана материнства

65. Защита беременных женщин и охрана материнства в виде гарантий против увольнения или получения оплачиваемого дородового и послеродового отпусков превышают сферу действия законодательства о защитных мерах. Чтобы обеспечить действительное равенство между мужчиной и женщиной в мире труда, отношение к материнству должно быть иным. Такое отношение необходимо в частности, в силу того, что от охраны материнства выигрывают, естественно, не только сами трудящиеся женщины и производство, но и общество в целом.

Позитивные действия

66. Утвердительные или позитивные действия, нацеленные на решение с помощью временных мер проблем экономической уязвимости или социальной

¹⁷ ILO: Labour legislation guidelines (Geneva, 2001).

¹⁸ МОТ: Равенство в области труда и занятий, Доклад III (4B), Международная конференция труда, 75-я сессия, Женева, 1988 г., пп. 139-156 и 166-169.

¹⁹ МОТ: Ночной труд женщин в промышленности, Доклад III (1B), Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г.

изоляции, с которыми сталкиваются определенные группы населения, например женщины или расовые и этнические меньшинства, и которые являются наследием прошлой или существующей социальной дискриминации, будут обсуждаться в главе 2 Части II.

Почему дискриминация продолжает существовать?

67. По мнению неоклассических экономистов, дискриминация в сфере труда должна носить краткосрочный характер, поскольку она дорого обходится и неэффективна. Работодатели, подвергающие дискриминации определенные группы работников, не могут конкурировать с работодателями, не использующими такую практику. Ведущие экономисты считают, что сохранение дискриминации на рынке труда объясняется статистической дискриминацией или «вкусами работодателей». Теория статистической дискриминации исходит из того, что фирмы не могут строго контролировать производительность труда отдельных работников и поэтому они обычно полагаются на легко различимые признаки, такие как расовая принадлежность или пол, в качестве показателя вероятной производительности, часто принимая за аксиому то, что производительность труда представителей определенных групп населения ниже среднего уровня.

Статистическая дискриминация или «вкус работодателя»

68. Дискриминация в зависимости от «вкуса работодателя» имеет место, когда работодатели предпочитают не нанимать на работу людей, обладающих определенными личными качествами, из боязни нарушить равновесие в коллективе. Например, нанимая людей, работодатели могут отдать предпочтение лицам, относящимся к одной этнической группе или находящимся в кровном родстве. Назначение на работу в государственный сектор лиц, принадлежащих к одной этнической группе, было обычной практикой в **Уганде и Кении**, где эту проблему в 1980-е годы пытались решить с помощью программ позитивных действий.²⁰

69. В этом же духе, работодатели могут решить не нанимать на работу людей определенных религиозных взглядов из-за боязни негативного отношения работников или клиентов к представителям этой группы.²¹ Работодатели могут избежать возможного неприязненного отношения своей клиентуры, поручив представителям расового или религиозного меньшинства работу, не сопряженную с необходимостью контактировать с населением. В качестве причины такого решения может быть выдвинут довод о неумении общаться с доминирующей этнической группой.²²

Роль институтов рынка труда и происходящих на нем процессов

70. Действующие лица на рынке труда оперируют в соответствии с правилами и нормами, формировавшимися на протяжении долгого времени и не обязательно сразу же усваивают новый характер поведения. Например, структуры оплаты труда и системы определения уровней заработной платы могут

²⁰ J. Klugman, B. Neyapti and F. Stewart: *Conflict and growth in Africa*. Vol. 2: *Kenya, Tanzania and Uganda* (Paris, OECD, 1999).

²¹ J. Wrench: *Observations from European comparative research on discrimination in employment*, discussion paper prepared for the RAXEN2 NFP Working Group (Vienna, European Monitoring Center on Racism and Xenophobia, November 2001).

²² W. Knocke: «Integration or segregation? Immigrant populations facing the labour market in Sweden», in *Economic and Industrial Democracy*, (London, Soge Publications), Vol. 21, No. 3, pp. 361-380.

по-прежнему отражать традиционный характер гендерных отношений на рынке труда, даже несмотря на то, что традиционное распределение домашних обязанностей, а также роль и отношения между мужчиной и женщиной были поставлены под сомнение. И наоборот, в обществах, где представление о мужчинах как кормильцах семьи и о женщинах как второстепенном источнике дохода не имеет широкого распространения или где система заработной платы носит более эгалитарный характер, разрыв в оплате труда мужчины и женщины скорее всего будет менее значительным.

71. Сохранению дискриминации в сфере труда содействует также сегментация рынка труда. Ее следствием становится недопущение представителей определенных групп населения к сегментам рынка, считающимся более престижными и отличающимся лучшими условиями труда. Систематическое ограничение определенных социальных групп более низкими ступенями рынка труда способствует их экономической уязвимости и низкому социальному статусу, а также наследованию нищеты из поколения в поколение. Прочное сохранение во многих странах сегментации рынка труда по гендерному, этническому, возрастному и социальному признакам ставит под сомнение предсказание ведущих экономистов о том, что дискриминация постепенно будет сходиться на нет благодаря действию рыночных сил и выравниванию уровней образования и профессиональной подготовки различных групп населения.

*Сегментация рынка
труда*

72. В неформальной экономике, где влияние государства и институтов рынка труда реального сектора ощущается слабо, различия в экономическом участии и трудовых доходах в значительной мере объясняются социальным регулированием. Оно охватывает неписанные ценности, нормы и практику, которые формируют духовную общность и характер обмена и взаимодействия в обществе, сказываются на роли и представлениях определенных социальных групп на рынке труда и влияют на характер предложения рабочей силы и обмена ею. Эти ценности, нормы и практика, зачастую определяемые этнической, религиозной или кастовой принадлежностью, могут укрепить преданность делу и поставить под угрозу четко установленную культуру труда. В других случаях социальное регулирование может поддерживать разделение труда, в соответствии с которым определенные группы населения вынуждены довольствоваться низкооплачиваемыми, с низким общественным статусом видами занятий, тем самым оставляя за определенной элитой право пользоваться всеми преимуществами и содействуя в процессе этого сохранению дискриминации.²³

*Социальное
регулирование*

73. Доступ к возможностям трудоустройства контролируется «привратниками» у входа в мир труда и занятий. К ним относится широкий круг действующих лиц, от частных агентств по трудоустройству, частных или государственных служб консультирования или распределения рабочей силы и учреждений по профессиональной ориентации до частных подрядчиков и оперативных менеджеров. Этим промежуточным действующим лицам может принадлежать решающая роль, ибо они способны либо обеспечивать справедливость, либо сохранять неравенство и дискриминацию на рынке труда. Например, предположение о нежелании определенных компаний нанимать пожилых трудящихся или работников с семейными обязанностями может привести к тому, что агентства по трудоустройству не будут предлагать кандидатов с такими

*«Привратники» у
входа в мир труда
и занятий*

²³ Это помогает уяснить, почему неформальные рынки труда также сегментированы, как и рынки труда в реальном секторе экономики и ставит под сомнение традиционное мнение об отсутствии барьеров к выходу в неформальный сектор экономики. См. G. Rodgers: "The creation of employment in segmented labour markets: A general problem and its implications in India" in L.K. Deshpande and G. Rodgers (eds.): The Indian labour market and economic structural change (New Delhi, B.R. Publishing Corporation, 1994), pp. 109-139.

характеристиками.²⁴ Более того, задаваемый претендентам на работу вопрос об их местожительстве – средство маскировки, благодаря которому определенные лица могут быть не допущены к работе из-за их классовой или расовой принадлежности. Вопросы о местожительстве могут быть использованы в качестве одного из средств установления лиц, проживающих в бедных или этнических общинах и соответственно недопущения их к работе.

Отрицание и недооценка дискриминации

74. Часто основной причиной сохранения несправедливой практики на рынке труда является отрицание существования дискриминации или ее недооценка. В основе отрицания обычно лежит неправильное представление, не признающее структурный характер дискриминации. Например, в Европе в отношении иммигрантов и представителей этнических меньшинств часто можно услышать утверждение, что дискриминация против них, вызванная расизмом и ксенофобией, в обществе в целом принимает жестокие формы, но не затрагивает сферу труда.²⁵

75. Заниженная оценка серьезности проблемы – еще один, возможно более коварный путь воспрепятствовать мерам борьбы с дискриминацией в области труда и занятий. В **Бразилии**, которая в течение многих десятилетий превозносилась как пример достижения расовой демократии, расовые предрассудки и дискриминация на рынке труда объяснялись прискорбным наследием прошлого. Основной причиной экономической уязвимости и социальной изоляции черного населения страны считались скорее классовые предрассудки, а не расовая принадлежность. Предполагалось, что эта практика постепенно исчезнет по мере модернизации и развития рыночных сил. Лишь недавно здесь признали, что дискриминация по признаку расовой принадлежности или цвета кожи – проблема, требующая особого решения (см. главу 1 Части III).

76. Сохранению несправедливой практики может содействовать и отношение самих жертв дискриминации. Зачастую жертвы дискриминации даже не ставят эту практику под сомнение. Они могут даже не знать, что являются жертвами дискриминации, как и о своем праве на равное обращение и равные возможности и не пользуются этими правами, чтобы положить конец дискриминационному поведению. Если такая практика существует, жертвы могут решить не пользоваться своими правами из-за боязни ответных мер. Молчание жертв может также объясняться опасениями, что порядок рассмотрения жалоб и судебные механизмы могут сместить центр внимания на вопрос «что жертва сделала, чтобы заслужить такое отношение», а не на выяснение того, что же на самом деле произошло. Расхолаживающими факторами являются также высокая стоимость и громоздкость судопроизводства и других систем удовлетворения претензий. Сдержанность жертв дискриминации и их склонность к самобичеванию часто объясняются утратой чувства собственного достоинства и гордости в результате того, что пережитки и предрассудки приобрели интернациональный характер.²⁶

*Сдержанность и
самокритичность
жертв
дискриминации*

²⁴ L. Bennington: "Age and career discrimination in the recruitment process: Has the Australian legislation failed?" in M. Noon and E. Ogbonna (eds.), op.cit. pp. 65-79.

²⁵ J. Wrench, op.cit.

²⁶ Укоренившееся убеждение о непреодолимом несоответствии между усилиями и способностями и фактическим вознаграждением в мире труда порождает чувства обреченности на провал и бессилия, преобразующиеся в несопоставимые с возможностями данного человека результаты. См. G.C. Loury: *Social Exclusion and Ethnic Groups: The challenge to economics*, paper prepared for the Annual World Bank Conference on Development and Economics (Washington, D.C., April 28-30, 1999).

Почему необходимо устранить дискриминацию в сфере труда?

Рассчитанные на все слои общества рабочие места

77. Ликвидация дискриминации на рабочем месте – стратегически важный элемент борьбы с дискриминацией в остальных сферах. Объединив совершенно разных людей и обеспечив им равное обращение, мир труда поможет избавиться от предрассудков и стереотипов. Он может разработать модели поведения для членов уязвимых групп. Создание рабочих мест, рассчитанных на все слои общества, может содействовать появлению более эгалитарных, демократических и единых рынков труда и обществ.

78. Равенство в области труда и занятий имеет важное значение для сохранения человеком свободы, достоинства и благополучия. Стресс, плохое настроение и отсутствие мотивации – постоянные спутники жертв дискриминации. Это не только лишает их уважения к себе и усиливает существующие в отношении этих людей предрассудки, но и сказывается на их производительности труда и соответственно на продуктивности данного рабочего места в целом. Трудящиеся, с которыми справедливо обращаются и которые чувствуют поддержку, работают более самоотверженно и более преданы своей организации. Как правило, повседневная рабочая атмосфера и трудовые отношения улучшаются, если работники чувствуют, что их ценят. В свою очередь, это скорее всего приведет к сокращению текучести кадров, случаев отсутствия на работе и отпуска по болезни, а следовательно к значительной экономии издержек работодателями.

79. Было замечено, что трудящиеся-инвалиды, которые обычно считаются более дорогостоящей рабочей силой, меньше отсутствуют на работе по иным, помимо своей инвалидности, причинам и обычно дольше работают у одного и того же работодателя, чем другие работники. Еще одна причина для сохранения трудящихся-инвалидов на рабочем месте – противодействовать утрате специфических для данной фирмы навыков и опыта, неизбежной в случае их увольнения. Как правило, большинство этих работников становятся инвалидами в период своей трудовой жизни. Появилось понимание, какой экономии расходов в связи с наймом, обучением и подготовкой новых кадров можно добиться и какие расходы придется нести из-за срыва рабочих программ и сокращения объема производства в случае увольнения инвалидов.²⁷ Представляется, что способность адаптироваться к меняющимся условиям становится выше, когда равенство возможностей сочетается с мерами, направленными на повышение участия работников в процессе принятия решений.²⁸ Очевидно, решимость организаций обеспечить равенство помогла усовершенствовать практику найма рабочей силы предприятиями. Проводившиеся в **Соединенных Штатах** исследования свидетельствуют, что работодатели, прибегающие к позитивным действиям, имеют более эффективные по сравнению с другими работодателями системы найма и контроля.²⁹

Многообразие наемных работников

80. Ликвидация дискриминации имеет важное значение для эффективного функционирования рынков труда и для конкурентоспособности предприятий.

²⁷ S. Holtermann: «The costs and benefits to British employers of measures to promote equality of opportunity» in J. Humphries and J. Rubery (eds.) *The economics of equal opportunities* (Manchester, Equal Opportunities Commission, 1995), pp. 137-154.

²⁸ V. Perotin and A. Robinson: «Employee participation and equal opportunities practices: Productivity effect and potential complementarities», in *British Journal of Industrial Relations* (Oxford, Blackwell Publishers Ltd.), 38:4, December 2000, pp. 557-583.

²⁹ H. Holzer and D. Neumark: «Assessing affirmative action» in *Journal of Economic Literature* (Nashville, IN, American Economic Association), Vol. 38, No. 3, pp. 483-568.

Сообщество работников, которое не представляет все многообразие общества с точки зрения возраста, пола, религии, способностей или инвалидности вряд ли сможет отвечать требованиям потребительской базы, которая в результате глобализации рынков и производства становится все более неоднородной. Например, более широкая представленность различных языков среди работников заставила Государственную телекоммуникационную службу Швеции разработать план достижения этнического равенства, поощряющий знание различных языков.³⁰

81. Устранение дискриминации на рынке труда позволит развивать людской потенциал и более эффективно его использовать. Рост доли работников, обеспеченных достойными рабочими местами, позволит расширить рынок потребительских товаров и разнообразить направления развития. Есть свидетельства того, что препятствия к занятости женщин вызывают рост издержек на рабочую силу вследствие сокращения ее предложения. И наоборот, большее равенство между мужчиной и женщиной в распределении производственных ресурсов и в образовании приводит к повышению производительности и экономическому росту.³¹

82. Систематическое недопущение определенных групп населения к достойному труду создает серьезные проблемы нищеты и социальной разобщенности, которые ставят под угрозу экономический рост. Яркий пример тому – политика апартеида в **Южной Африке**. Дискриминация черного населения обеспечила белым выигрыш лишь в течение определенного периода времени. В конце концов, апартеид начал обходиться экономике слишком дорого. Недостаточное предложение квалифицированной рабочей силы в обрабатывающей промышленности стало тормозом для дальнейшего развития экономики. Поскольку образовательная система не позволяла большинству населения страны конкурировать за более высокие посты, профессиональный рост блокировался, что содействовало дальнейшему ослаблению экономики.

Социальная
разобщенность
угрожает
экономическому
росту

83. Всегда будут существовать работники, которые легче других находят работу, зарабатывают больше других, либо быстрее других поднимаются по служебной лестнице. Различия в производительности труда в разных видах деятельности или у разных работников, свидетельствующие о разных уровнях квалификации или способностей, выливаются в различные уровни дохода в мире труда. Это справедливо и действительно. Ликвидация дискриминации за счет содействия равенству обращения и возможностей не означает устранение всех различий на рынке труда. Цель такой политики – обеспечить, чтобы различия в результатах функционирования рынка труда отражали свободный выбор вида занятий, отсутствие предвзятости в определении заслуг и их оценке, а также равные возможности в приобретении и сохранении востребованных на рынке труда навыков.

Взаимосвязь между дискриминацией и нищетой

84. Часто дискриминация в области труда и занятий приводит к обострению проблемы нищеты или делает ее пожизненным бременем. Отсутствие работы или наличие непродуктивной, ненадежной и незащищенной занятости являются основной причиной материальной необеспеченности и уязвимости неимущих слоев населения. Дискриминация на рынке труда, не допуская к работе

Дискриминация
обостряет проблему
нищеты

³⁰ См. A. Blackett and C. Sheppard: *Collective bargaining and equality: Theorizing the links between fundamental principals and rights at work* (Geneva, ILO, Working Paper 9, 2002), p.48.

³¹ Всемирный банк: *World Bank Policy Research Report 2001, Engendering development: through gender equality in rights, resources and voice* (New York, Oxford University Press).

определенные группы населения или ослабляя их шансы на развитие востребованных рынком способностей, приводит к снижению качества рабочих мест, на которые они рассчитывали. А это, в свою очередь, повышает риск того, что они станут или останутся неимущими, что еще более понижает их шансы на получение работы, которая бы помогла им выкарабкаться из нищеты.

85. В **Непале** далиты, составляющие 20% всего населения, являются самыми бедными из числа неимущих в стране. 80% из них живет за чертой бедности, а доля принадлежащей им общей пригодной для обработки земли составляет всего 1%. Такое бесправное положение объясняется в основном несправедливым распределением ресурсов в соответствии с кастовой принадлежностью, ограничением свободного выбора профессиональной деятельности и эксплуататорскими производственными отношениями.³²

86. В **Австралии** высокая концентрация безработицы среди многих семей аборигенов, более низкие результаты учебы и обусловленный предвзятостью местный спрос объясняют высокую долю молодого коренного населения, утратившего стимул трудиться.³³

87. Детский труд обычно ассоциируется с нищетой родителей, сталкивающихся с дискриминацией на рынке труда в силу своего социального или этнического происхождения. Неимущие неполные семьи, во главе которых обычно стоит женщина, и семьи мигрантов также часто вынуждены прибегать к использованию труда своих детей.³⁴ Возросшая в последнее время торговля рабочей силой, в основном затронувшая женщин и детей, частично объясняется дискриминацией по признаку пола на рынке труда, приводящей к неравному доступу женщин к оплачиваемой занятости, а также традиционным представлением о более низких способностях женщин.³⁵

*Дискриминация
и детский труд*

88. Известно, что культурные нормы и представления общества о назначении мужчин и женщин и их отношениях в некоторой степени определяют, какой тип и какого уровня образования достигают мужчины и женщины. В большинстве стран предполагается, что не мужчины, а женщины проводят больше времени вне работы, присматривая за детьми и другими находящимися на иждивении членами семьи и выполняя домашнюю работу. И это действительно так, несмотря на большое число примеров, когда во многих странах женщины вносят такой же существенный вклад в бюджет семьи, как и мужчины и что именно благодаря зарплате женщин многие домашние хозяйства живут выше черты бедности. Рост во многих регионах мира числа неполных семей, возглавляемых женщинами, лишь подтверждает важное значение оплачиваемого труда для благосостояния женщин и воспитываемых ими детей. Сохраняющееся убеждение, что женщины меньше мужчин нуждаются в получении дохода может заставить родителей, особенно если они ограничены в средствах, инвестировать средства в образование мальчиков, а не девочек. А это впоследствии сказывается на качестве и типе рабочих мест, которые могут быть предложены женщинам. В свою очередь, более низкие доходы женщин могут впоследствии лишь укрепить предвзятое мнение о том, что женщинам больше подходит, например, менее квалифицированная и следовательно ниже оплачиваемая

*Культурные нормы
и представления
общества*

³² TEAM Consult, Pulchok, Lalitpur and Kathmandu: *Study report on discrimination and forced labour of occupational castes in Nepal*, Paper prepared for ILO Nepal, September 2002.

³³ B.H. Hunter and M.C. Gray: *Further investigations into indigenous labour supply: What discourages discouraged workers?* Center for Aboriginal Economic Policy Research, Working Paper 2/1999, pp. 18-19.

³⁴ МОТ: *Искоренение наиболее неприемлемых форм детского труда: Всемирная задача*, Исходный документ, подготовленный к Амстердамской конференции по детскому труду (Женева, 1997 г.), стр. 10-11.

³⁵ МОТ: *Положить конец принудительному труду*, Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г., п. 168.

работа. В результате, систематическая недооценка их экономического вклада ведет к утрате стимула к повышению женщинами своей квалификации и к пожизненному нищенскому существованию.

89. Получение образования и профессиональных навыков – важное средство преодоления вызванного дискриминацией неблагоприятного положения на рынке труда. Люди обладают различными способностями к освоению профессиональных навыков и повышению квалификации, востребованных рынком труда, и по-разному относятся к работе. Безусловно, это зависит от индивидуальных способностей и усилий. Однако чаяния, возможности и выбор людей в отношении образования и трудового пути формируются также семьей, общиной, принадлежностью к определенной группе населения и государственной политикой.³⁶ Например, в Латинской Америке нищета и неграмотность среди коренного населения – распространенное явление, которое приобрело опасный характер,³⁷ что объясняется также тем фактом, что районы их проживания отличаются самым низким уровнем капиталовложений в школьное образование и другие социально-экономические инфраструктуры, в значительной мере обусловленным именно тем, что в этих районах проживает коренное население.³⁸ Дефицит финансирования, усугубляемый низким уровнем получаемого образования, ведет к тому, что многие ученики бросают школу, лишь немногие возвращаются, чтобы продолжить образование и в конечном итоге все это выливается в получение низкого дохода.

90. Неравенство в правах и полномочиях, будь то экономические, гражданские или семейные права, – еще один важный источник дискриминации и социальной изоляции. В нескольких странах Северной Африки и Ближнего Востока закрепленное законом неравноправие женщин в отношении замужества и права наследования может служить тормозом для участия женщин в экономической жизни страны.³⁹ Например, в **Йемене** женщины должны получить разрешение мужа на работу вне дома или на поездку, что автоматически лишает женщин возможности работать по целому ряду специальностей. Дискриминация женщин в отношении права наследования также лишает женщин возможности заниматься приносящей доход деятельностью. В результате неравноправного обращения в отношении женщин определенной национальности страдают не только замужние женщины, чьи мужья имеют другую национальность, но и их дети. Возможности получения образования и трудоустройства, даже членов семьи мужского пола, значительно сужаются. Чтобы исправить такое положение, Совет высшего образования **Иордании**, следуя рекомендации Национальной комиссии по вопросам женщин,⁴⁰ принял решение о предоставлении детям иорданских женщин, вышедших замуж за граждан других стран, но имеющих иорданское свидетельство о семейном положении, такого же режима в отношении права поступления в университет, какой установлен для граждан страны.

*Неравенство в правах
и полномочиях*

³⁶ G.C. Loury: *Social Exclusion and Ethnic Groups*, op.cit.

³⁷ H.A. Patrinos: *The costs of discrimination in Latin America*, Human Capital Development and Operations, Policy Working Paper (Washington, D.C., World Bank, 1999).

³⁸ A. Bello and M. Rangel: *Ethnicity, race and equity in Latin America and Caribbean* [Etnicidad, raza y equidad en America y el Caribe] (Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2000) p. 15.

³⁹ N. Hijab: *Laws, regulations and practices impeding women's economic participation in the MENA Region*, Доклад, представленный Всемирному банку, 30 апреля 2001 г.

⁴⁰ Национальная комиссия по вопросам женщин предложила внести поправки в Кодекс о национальности, чтобы предоставить Совету министров право предоставлять иорданское подданство детям иорданских женщин, мужья которых имеют другое гражданство, если эти дети испытывают трудности с доступом к образованию и трудоустройству. См. N. Hijab, op.cit.

3. Меняющееся лицо дискриминации в мире труда

91. Одними из первых международное сообщество осудило и запретило неблагоприятные различия, проводимые по признакам пола, расовой принадлежности и вероисповедания. С тех пор изменился характер распространения и значимость дискриминации по этим признакам, как и формы ее проявления. За это время существовавшая на рынке труда практика, которая когда-то считалась вполне приемлемой, в одних странах была объявлена незаконной, а в других она все еще или пока не считается неприемлемой. Значительный прогресс, например, был достигнут в отношении дискриминации на основании сексуальной ориентации, которой такие страны, как **Австралия, Канада, Нидерланды, Словения, Соединенные Штаты и Швеция** объявили войну. Однако в большинстве регионов мира все еще приходится сталкиваться с отчаянным сопротивлением даже в отношении признания существования такой проблемы. В настоящей главе будет дан краткий обзор сохраняющихся в новых проявлениях старых форм дискриминации, а также показаны новые признанные формы дискриминации в сфере труда.

Расовая дискриминация: постоянство и изменения

92. Причина дискриминации заложена не в особенностях человека, а в представлениях других людей о его или ее культурных, социальных или физических отличиях, например таких, как цвет кожи.⁴¹ В мире труда понятие «расовая дискриминация» означает произвольно устанавливаемые барьеры к выдвижению членов лингвистических сообществ или меньшинств, идентифицируемых на основании религиозной или культурной общности или даже национального происхождения. Обычно жертвами дискриминации в области труда и занятий являются представители этнических меньшинств, коренных и ведущих племенной образ жизни народов, «цветное» население и трудящиеся-мигранты. Дискриминация в отношении этих категорий считается оправданной на основании существующего представления, что они «ниже уровнем» и «внушают неприязнь».

Обычные жертвы расовой дискриминации

⁴¹ Начиная с 1950-х годов ЮНЕСКО содействовала разоблачению научных заблуждений относительно концепции расы. См. K.J. Partsch: «Fundamental principles of human rights: Self-determination, equality and non-discrimination», in K. Vasak (ed.): *The international dimensions of human rights* (Paris, UNESCO, 1982), pp. 76-77.

93. Лица, подвергающиеся расовой дискриминации, не всегда относятся к неблагополучным с экономической точки зрения слоям общества. В качестве примеров можно назвать лиц индийского происхождения, проживающих в **Восточной Африке и Фиджи**, лиц китайского происхождения, живущих в **Индонезии**, или лиц индийского или китайского происхождения, живущих в **Малайзии**. Однако очень часто жертвы дискриминации бедны, а иногда чрезвычайно бедны. Например, в **Соединенных Штатах** спустя почти 150 лет после отмены рабства все еще сохраняются огромные различия в уровнях безработицы, заработной платы, показателях здоровья и смертности, а также в показателях лишения свободы белого и черного населения. Несмотря на появление среднего класса афро-американцев, они все еще составляют несоразмерно высокую долю среди неимущих. То же самое относится к африканцам, проживающим в **Бразилии**.

94. Во всех странах Европы самая высокая по сравнению с другим населением доля безработных приходится на цыган. В **Чешской Республике** уровень безработицы составляет 70%, а в некоторых районах может достигать 90%.⁴² В **Румынии** от 80 до 90% цыган трудового возраста не имеют работы.⁴³ Частично такое положение дел объясняется исчезновением их традиционных рабочих мест в период послевоенного развития и сокращением после 1989 года численности рабочих в промышленности. Тем не менее имеет место систематическая и долго сохраняющаяся дискриминация в форме огромного неравенства в образовании, в доступе к государственным учреждениям и институтам и в их обращении с цыганами, включая систему уголовного судопроизводства.

95. Во всех странах Юго-Восточной Азии этнические меньшинства и коренное население находятся в менее благоприятном положении, чем остальные сегменты населения стран региона. Ограниченные статистические данные, которыми мы располагаем, свидетельствуют, что они в меньшей степени, чем остальное население, выиграли от наблюдавшегося в последние годы снижения уровня бедности. Во **Вьетнаме**, где последние десять лет характеризовались небывалым прогрессом, уровень бедности в период с 1993 по 1998 годы в целом по стране снизился с 58 до 37%. Однако процесс снижения уровня бедности в основном не затронул этнические меньшинства, поскольку уровень бедности в районах их концентрации, таких как Северное и Центральное нагорье, остался высоким – 73 и 91% соответственно.⁴⁴

96. В Латинской Америке нищету коренных народов можно объяснить дискриминацией, с которой они сталкиваются на рынке труда, а также препятствиями к доступу к земле и контролю над ней. До последнего времени их участие на рынке труда ограничивалось различными формами принуждения к работе в сельском хозяйстве и в горнодобывающей промышленности.⁴⁵ Сегодня они составляют значительную долю временной наемной рабочей силы в товарном сельскохозяйственном производстве таких стран, как **Боливия, Гватемала и Мексика**. Хотя преимущества с точки зрения ежедневной оплаты труда могут показаться существенными по сравнению с заработками в родных общинах, издержки с точки зрения здоровья, гигиены и лишения детей образования могут быть очень серьезными.⁴⁶ В результате насилия, стихийных бедствий и

⁴² European Roma Rights Center (ERRC) Fact sheet: *Roma in the Czech Republic*, updated October 1999.

⁴³ ERRC Fact sheet: *Roma in Romania*, updated October 1999.

⁴⁴ R. Plant: *Indigenous peoples, ethnic minorities and poverty reduction: regional report* (Manila, Asian Development Bank 2002), p.32.

⁴⁵ MOT: *Положить конец принудительному труду*, op.cit.

⁴⁶ R. Plant: *Issues in indigenous poverty and development* (Washington, D.C., Inter-American Development Bank, 1998), p. 23.

обнищания сельских районов резко возросло участие коренного населения на городских рынках труда за счет неформальной занятости.

97. Неблагоприятное экономическое и социальное положение этнических меньшинств объясняют неудачной политикой, исходящей из предположений и моделей, не подходящих к конкретным условиям этнических меньшинств. Это заставило многих аналитиков настаивать на необходимости перехода от политики, содействующей социальной и экономической ассимиляции, к дифференцированному по этническому признаку подходу в вопросах развития и борьбы с нищетой. Цель такого «развития, учитывающего этническую самобытность» – установить, каким образом рыночные силы можно адаптировать к этническим ценностям и институтам.⁴⁷

*Развитие,
учитывающее
этническую
самобытность*

98. По мере роста глобальной миграции существенно изменился характер дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов, представителей второго и третьего поколения мигрантов и граждан иностранного происхождения. Хотя именно вопрос о национальности является причиной дискриминации лиц, не являющихся гражданами той или иной страны, не менее важными факторами остаются также их расовая принадлежность, цвет кожи и предполагаемые религиозные убеждения. Дискриминационное поведение по отношению к работнику может объясняться именно тем, что его принимают за иностранца.

Глобальная миграция

99. Сегодня во всем мире труд мигрантов – важная черта многих секторов экономики, включая сельское хозяйство, строительство, трудоемкие обрабатывающие отрасли, домашнюю работу и сектор сексуальных услуг. В некоторых случаях это привело к конкуренции между гражданами той или иной страны, особенно среди маргинальных сегментов рабочей силы, и трудящимися-мигрантами, готовыми работать на худших условиях, вызывая рост расистских настроений в отношении вновь прибывших иммигрантов. Однако зачастую в европейских странах мигранты занимают рабочие места, от которых отказалось местное население⁴⁸. Сменились и доводы, приводимые в оправдание расовой дискриминации иммигрантов. На смену использовавшимся ранее теориям о превосходстве одной расовой или этнической группы над другой пришли утверждения о возможных разрушительных последствиях привнесенных извне и «несовместимых» культур для целостности национальной самобытности.⁴⁹

*Привнесенные извне
и «несовместимые»
культуры*

Религиозная дискриминация: необходимость более глубокого изучения и лучшего понимания

100. С ростом внутренней и международной миграции обнаружилась проблема сочетания принципов социального единения и интеграции с уважением религиозных и культурных различий. Представляется, что именно в последнее десятилетие особое значение приобрела дискриминация на основании религиозных убеждений. Настоятельная необходимость сегодняшнего дня – противостоять терроризму и не допустить его – разожгла чувства взаимной боязни и дискриминацию между лицами, исповедующими и не исповедующими ислам. Тем не менее очевидно, что любая стратегия, нацеленная на урегулирование конфликта интересов, должна уважать свободу вероисповедания; отрицание

⁴⁷ R. Plant: Indigenous peoples, op. cit. p. 60.

⁴⁸ E. Reyneri: *Migrants in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*, International Migration Paper No. 41 (Geneva, ILO, 2001).

⁴⁹ European Commission contribution to the World Conference against Racism, Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, submitted to the European Conference *All different all equal: from principle to practice* (Strasbourg, 2000).

основного права на свободный выбор религии может дестабилизировать общества и породить насилие.

101. Проблемы религиозной дискриминации в области труда и занятий зачастую являются результатом отсутствия свободы вероисповедания или нетерпимости к людям особой или иной веры, либо не исповедующим никакой религии.⁵⁰ Примеры несправедливого обращения в области занятости по религиозным основаниям включают оскорбительное поведение со стороны коллег по работе или руководителей по отношению к членам религиозных меньшинств, неуважение и незнание религиозных обычаев, принуждение работать в дни религиозных праздников, предвзятость при найме на работу и повышении по службе и неуважение к ограничениям в одежде. Например, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций считает дискриминационным предъявляемое к государственным служащим и учащимся в **Турции** требование не покрывать голову в служебное время или во время школьных занятий.⁵¹ Представляется, что это положение особо затрагивает женщин-мусульманок, возможно, нарушая их право или полностью отказывая им в праве иметь равный доступ к образованию и занятости из-за их религиозных убеждений.

Несправедливое обращение на основании религиозных убеждений

102. В **Исламской Республике Иран** недавно был создан Национальный комитет защиты прав религиозных меньшинств (христиан, иудеев и последователей Заратуштры), которому поручено изучить проблемы, с которыми сталкиваются эти меньшинства, и рекомендовать меры по их устранению. Однако продолжает вызывать беспокойство положение последователей Бахаи, непризнанного религиозного меньшинства. Барьеры, стоящие на пути получения ими высшего образования и к занятости в государственных учреждениях, все еще остаются высокими.⁵²

103. Борьба против религиозной дискриминации в области труда и занятий и конкретные примеры того, что от религиозной дискриминации на рабочем месте можно избавиться – важное средство поддержания религиозной терпимости в обществе. Динамика и проявления религиозной дискриминации на рабочем месте не были исследованы столь же подробно и столь же тщательно, как другие формы дискриминации. Это в какой-то мере объясняется тем, что этот вопрос трудно обсуждать, поскольку он считается относящимся к сугубо личному делу и к более широкой теме свободы совести. Еще одно препятствие, как и в случае национального происхождения или политических взглядов, касается существующего во многих странах законодательного запрещения запрашивать или собирать информацию о религиозных убеждениях. На практике обнаружение религиозной дискриминации и ее отличие от дискриминации по признаку расовой или национальной принадлежности часто представляется проблематичным, поскольку религия, расовая принадлежность и национальное происхождение тесно взаимосвязаны и часто используются в совокупности для установления определенной культурной или этнической самобытности.⁵³

Поощрение религиозной терпимости в обществе

⁵⁰ МОТ: Равенство в области труда и занятий (1988 г.), *op. cit.*

⁵¹ МОТ: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III (1A), Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г., замечание, касающееся Конвенции 111, стр. 497, п. 3.

⁵² МОТ: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III (1A), Международная конференция труда, 90-я сессия, Женева, 2002 г., замечание, касающееся Конвенции 111, стр. 493, пп. 11-12.

⁵³ M.F. Fernández López and J. Calvo Gallego: *Discrimination on religious grounds in Italy, Spain, France and Spanish- and French-speaking countries* [La discriminación por razones religiosas en Italia, España, Francia y los países hispanoparlantes y francófonos], исходный документ, подготовленный для данного глобального доклада.

104. Систематическая и аргументированная работа по изучению религиозной дискриминации в сфере труда ведется лишь в нескольких странах, главным образом в **Северной Ирландии**⁵⁴ и в меньшей степени в **Соединенных Штатах**.⁵⁵ В последнее время, однако, возрос интерес управленческих кадров к религиозной дискриминации в сфере труда, ибо начало расти понимание возможной юридической и экономической ответственности в этой связи. Аналогичную тенденцию следует ожидать и в Европе в связи с принятием в Европейском союзе Директивы Совета 2000/78/ЕС (27 ноября 2000 г.), определяющей общие основы равенства в сфере труда и занятий. В этой директиве государствам-членам предлагается в течение установленного периода времени принять законодательство, запрещающее, в частности, религиозную дискриминацию в области занятости.

Задача ликвидации дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ/СПИДом

105. Учитывая масштабы и разрушительные социальные, экономические и политические последствия пандемии ВИЧ/СПИДа, дискриминация в сфере труда на основании заболевания ВИЧ/СПИДом вызывает растущую обеспокоенность во всем мире.

106. Предполагается, что во всем мире приблизительно 42 млн. мужчин, женщин и детей страдают от ВИЧ/СПИДа. Дискриминация женщин социально-экономического характера и по признакам пола повышает их уязвимость перед угрозой ВИЧ/СПИДа. Уровень ВИЧ-инфицированных женщин непрерывно повышается, и сейчас вероятность заражения женщин в возрасте 15-24 лет вдвое выше, чем мужчин этой же возрастной группы.⁵⁶

107. В мире труда работников, действительно или предположительно больных ВИЧ/СПИДом, могут подвергать дискриминации их коллеги, клиенты, поставщики услуг и работодатели. Основными причинами дискриминации больных ВИЧ/СПИДом на рабочем месте являются страх, невежество и предубеждения, которые сопровождают эту болезнь, а также отсутствие информации о мерах профилактики и о том, как передается вирус. Важную роль играет также боязнь расходов, которые могут возникнуть при найме ВИЧ-инфицированного работника с точки зрения снижения производительности труда и повышения издержек на рабочую силу.

**ВИЧ/СПИД – страх,
невежество и
предубеждения**

108. Дискриминация работников, действительно или предположительно больных ВИЧ/СПИДом, может принимать различные формы. Очень широко распространено требование сделать анализ крови до приема на работу и отказ в случае положительного результата, причем это наблюдается и в странах, проводящих в национальных масштабах и на производстве политику недискриминации в отношении заболевания ВИЧ/СПИДом, в том числе в странах юга Африки. Растет число стран, требующих до въезда в страну проходить обязательную проверку на заболевание ВИЧ/СПИДом от иностранцев, приезжающих в

⁵⁴ D. Smith and G. Chambers: *Inequality in Northern Ireland*, (Oxford, Oxford University Press, 1991) and C. McCrudden: «The Northern Ireland Fair Employment White Paper: a critical assessment» in *The Industrial Law Journal* (London, Sweet and Maxwell Ltd.), Vol. 17, No. 3, September 1988, pp. 162-181.

⁵⁵ M. Lipson, *Обзор литературы о религиозной дискриминации в сфере труда*, документ, подготовленный для данного четвертого глобального доклада (Женева, МОТ, 2001 г.).

⁵⁶ UNAIDS: *AIDS epidemic update December 2002* (Geneva, UNAIDS, 2002).

страну на длительный срок (например, студентов и рабочих).⁵⁷ В некоторых азиатских странах трудящиеся женщины-мигранты должны проходить обязательную проверку на ВИЧ/СПИД инфекцию.⁵⁸

109. Часто наблюдаются случаи нарушения конфиденциальности информации, что в свою очередь ведет к увольнению или отставке. Иногда напряжение и враждебное отношение к ВИЧ-инфицированным работникам настолько сильны, что они вынуждены сами уходить с работы даже несмотря на отсутствие официального приказа об увольнении. В ходе проведенного МОТ исследования широкое распространение случаев нарушения конфиденциальности и увольнений было обнаружено в **Бразилии, Венгрии, Индии, Индонезии, Кот-д'Ивуаре, Мексике, Соединенных Штатах, Таиланде, Уганде, Франции, Южной Африке и Ямайке.**⁵⁹ Дискриминация может также проявляться в других формах, таких как увольнение без медицинского подтверждения заболевания, без уведомления или заслушивания пострадавшего, перевод на должности, требующие более низкой квалификации и навыков, отказ в выплате пособий по страхованию для покрытия связанных с ВИЧ/СПИДом расходов, снижение заработной платы или преследования.⁶⁰

Враждебное отношение к ВИЧ-инфицированным работникам

110. Дискриминация может принимать жестокие формы в отношении работников, занимающихся экономической деятельностью, которую общество не одобряет или считает незаконной, например работников сферы секс-услуг или трудящихся-мигрантов. ВИЧ/СПИД усиливает также характер гендерного неравенства из-за последствий для женщин – членов семей, заболевших ВИЧ/СПИДом. Бремя ухода за ВИЧ-инфицированными членами семьи и общины чаще лежит на женщинах и девочках, в результате чего возрастает их рабочая нагрузка и сокращаются возможности получения ими дохода и посещения школьных занятий. Пожилые трудящиеся-женщины бывают вынуждены взять на себя ответственность за осиротевших внуков, хотя эта работа никак не вознаграждается.

Дискриминация на основании инвалидности

111. По оценкам Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), от 7 до 10% населения мира имеет физические или психические недостатки, и в будущем, по мере старения населения, эта доля скорее всего будет возрастать. Огромное большинство инвалидов проживает в развивающихся странах и показатели инвалидности в сельской местности превышают показатели в городах. Представляется, что в развитых странах уровень инвалидности среди женщин выше, чем среди мужчин, а в развивающихся странах он ниже. И наоборот, как представляется, самыми серьезными нарушениями здоровья страдают именно мужчины. Инвалидность также носит очень сильно выраженный этнический оттенок. В **Соединенных Штатах** в трудоспособной возрастной группе 18-69 лет коренные американцы составляют самую высокую долю лиц с ограниченной

⁵⁷ В феврале 2002 г. Госдепартамент Соединенных Штатов утвердил список 60 стран, граждане которых должны пройти такую проверку. См. <http://travel.state.gov/HIVtestingreqs.html>.

⁵⁸ United Nations: *Report of the Asian-Pacific regional seminar of experts on migrants and trafficking in persons with particular reference to women and children: Note by the Secretary-General*, World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Geneva, 21 May-1 June 2001, doc. A/CONF.189/PC.2/3, para. 49.

⁵⁹ L. N'Daba and J. Hodges-Aeberhard: *HIV/AIDS and employment* (Geneva, ILO, 1998), pp. 3 and 31-34.

⁶⁰ T. de Bruyn: *HIV/AIDS and discrimination: A discussion paper* (Montreal, Canadian HIV/AIDS Legal Network and Canadian AIDS Society, 1998).

трудоспособностью, вызванной хроническими болезнями (17,3%).⁶¹ Как в развитых, так и в развивающихся странах образование и доходы инвалидов, как правило, остаются на низком уровне, а их сбережения намного ниже, чем у остальной части населения. Инвалидность повышает риск нищеты, а нищета повышает опасность потери трудоспособности.

112. Войны и вооруженные конфликты являются важными причинами инвалидности, особенно психических нарушений, которые часто не диагностируются и остаются незарегистрированными. Беженцы из районов вооруженных конфликтов также уязвимы с точки зрения заболеваний, ведущих к потенциальной инвалидности, учитывая условия, с которыми они сталкиваются в пути и в лагерях беженцев.

113. Понятие «инвалидность» означает не просто состояние здоровья с медицинской точки зрения; это скорее широкая и расплывчатая категория, ассоциируемая с неблагоприятными социальными условиями и ограничениями. Люди с ограниченной трудоспособностью сталкиваются с предвзятым отношением, а их возможности и чаяния не встречаются понимания. Человек может стать инвалидом на различных этапах своей жизни, как при рождении, так и позже, во время учебы или на работе. Инвалидность можно получить различными путями, она может проявляться в различных формах и представлять собой ухудшение физического состояния, нарушение функций органов чувств, снижение умственных способностей или психические нарушения. Учитывая разнообразный характер этих нарушений, они по-разному влияют на возможность соответствующего человека трудиться и требуют различных мер адаптации. А это, в свою очередь, приводит к разнообразным формам дискриминации.

Инвалидность – широкая и расплывчатая категория

114. Наиболее распространенной формой дискриминации является отказ в предоставлении возможности работать вообще, либо работать с учетом возможностей и способностей инвалидов. По имеющимся оценкам, уровень безработицы среди инвалидов достигает во многих развивающихся странах 80% или более. В 1990-е годы в странах Восточной Европы резко возросли уровни безработицы среди инвалидов и повысилась их доля в общем числе безработных этого региона, ищущих работу, что объясняется экономическим спадом и перестройкой экономической системы.

115. Большинство инвалидов обычно сконцентрированы в таких видах занятий и отраслях промышленности, которые отличаются низким барьером доступа, или же на зарезервированных для инвалидов рабочих местах. В **Бразилии** и **Коста-Рике**, например, у инвалидов мало шансов на то, что им предложат работу в реальном секторе экономики, причем чаще всего их удел – работа на мелких неформальных семейных предприятиях в сельском хозяйстве или секторе услуг. Этим в какой-то мере объясняется разница в уровнях средней заработной платы инвалидов и здоровых работников: последние получают на 45,8% больше, чем трудящиеся инвалиды в **Бразилии** и на 11,5% больше в **Коста-Рике**, где принято более широкое понятие инвалидности.⁶²

116. Людям с ограниченной трудоспособностью часто предлагают выполнение низкооплачиваемой, неквалифицированной и непрестижной работы или их относят к группе работников, которых нанимают последними, а увольняют

Инвалидов нанимают последними, а увольняют первыми

⁶¹ United States National Institute on Disability and Rehabilitation Research: *Chartbook on Work and Disability in the United States, 1998* (Washington, D.C.), p. 28, см. также сайт www.infouse.com/disabilitydata/workdisability_3_5.html.

⁶² G.Hernandez Licona: «Disability and the labour market in Latin America» (документ, представленный на ежегодной конференции Межамериканского банка развития, Чили, март 2001 г. в *Disability World*, Issue No. 9, July-August 2001 на сайте www.disability/world.org/07-08_01/labor1/shtml).

первыми, что делает их особенно уязвимыми к воздействию экономического спада. В значительной мере более высокие уровни безработицы среди лиц с ограниченной трудоспособностью объясняются дискриминацией в области образования и подготовки. Зачастую система образования организована без учета потребностей инвалидов, а предоставляемая в специализированных центрах подготовка предлагает узкий круг специальностей. Развитие информационных и телекоммуникационных технологий открывает новые возможности как для получения образования, так и для трудоустройства. Устраняя физические барьеры, заочное образование и работа с использованием компьютеров открывают новые возможности для некоторых категорий лиц с ограниченной трудоспособностью.

117. Инвалиды сталкиваются также с дискриминацией на рынке труда из-за того, что работодатели и коллеги по работе имеют неверное представление об их возможностях, а также из-за отсутствия адаптированной к их нуждам производственной среды. Работодатели, нанимающие инвалидов, сталкиваются с двойной проблемой: издержки в связи с наймом инвалидов могут возрасти, если они нуждаются в особых условиях или если необходимо внести коррективы в окружающую их физическую среду, и производительность труда инвалидов может страдать из-за нарушений здоровья, приведших к инвалидности. Эта проблема представляется особенно серьезной для работодателей малых предприятий. Проведенное в **Соединенном Королевстве** исследование свидетельствует, что более чем половине работодателей, у которых трудятся инвалиды, не приходится делать никаких специальных приспособлений, а когда их приходилось все же делать, то они обходились дешево и не требовали сложной работы.⁶³

Возраст: определяющий фактор дискриминации на рынке труда

118. Необходимость решения проблемы дискриминации на основании возраста не вызывает сомнений, если учесть меняющуюся возрастную структуру населения планеты. Разные страны и регионы отличаются различными темпами старения населения. Население развивающихся стран все еще остается достаточно молодым, в то время как население развитых стран становится относительно старым. Но в развивающихся странах население стареет быстрее, чем в промышленно развитых странах. Предполагалось, что к 2050 году 33% населения развитых и 19% населения развивающихся стран достигнут возраста 60 лет и старше и что численность последних составит 1,6 млрд. человек, то есть свыше 80% пожилого населения мира.⁶⁴ Большинство престарелого населения в мире составляют женщины, на долю которых приходится 55% в возрастной группе старше 60 лет и 61% в возрастной группе старше 80 лет.⁶⁵ Феминизация последнего периода жизни более заметна в развитых странах, хотя разрыв в средней продолжительности жизни женщин и мужчин растет быстрее в развивающихся странах.

119. «Старость» – понятие относительное и его восприятие меняется в зависимости от времени и культуры. В различных странах законом устанавливается разный пенсионный возраст. В рамках одной страны он может быть различным в зависимости от отрасли деятельности, но и в рамках одной отрасли он

Изменения в возрастной структуре

⁶³ Institute of Employment Studies and MORI : *Impact on small business of lowering the Disability Discrimination Act Part II threshold* (Stratford-on-Avon, Disability Rights Commission, 2001).

⁶⁴ United Nations: *World Population Prospects: The 2000 revision: Highlights*, Draft doc. ESA/P/WP.165, February 2001 (New York, United Nations), pp. 14-15.

⁶⁵ HelpAge International: *State of the world's older people 2002* (London, 2002), p. 4.

может быть разным для мужчин и женщин. Однако везде пожилые работники сталкиваются с дискриминацией, хотя и по различным причинам.

120. Например, во многих развивающихся странах в результате международной задолженности и индустриализации пришлось отвлечь ресурсы из таких регионов и секторов, как сельскохозяйственное производство и неформальная торговля, где наиболее активны пожилые трудящиеся, особенно женщины. Во многих странах с переходной экономикой Восточной Европы и бывшего Советского Союза высокий уровень безработицы вызвал острую конкуренцию за любые рабочие места, причем пожилые люди все более утрачивают возможности трудоустройства.⁶⁶

121. Препятствия, с которыми пожилые люди сталкиваются при попытке найти работу, очень высоки, и если пожилой работник потерял работу, повторное трудоустройство оказывается затруднительным.⁶⁷ В странах ОЭСР доля пожилых трудящихся среди хронических безработных очень высока. Недопущение к работе может быть результатом открытой дискриминации в форме установления при найме предельного возраста или же может проявляться в более тонкой форме, например в форме заявления о том, что пожилой трудящийся не может «продвигаться по службе» или что он «обладает слишком большим опытом». Дискриминация на основании возраста не ограничивается предпенсионным возрастом. Проведенное в 1998 году в **Эстонии** исследование показало, что представление работодателей о том, что трудящаяся женщина должна быть определенного возраста, значительно сузило возможности занятости женщин. Трудящиеся женщины пожилого возраста постоянно становятся жертвами дискриминации со стороны работодателей, если они работают секретарями, продавцами и в сфере обслуживания, где работодатели предпочитают молодо выглядящих женщин не старше 30 лет.⁶⁸

Барьеры на пути к занятости пожилых работников

122. Дискриминация пожилых трудящихся проявляется также в форме установления предельного возраста для профессиональной подготовки. Несмотря на то, что на фирмах в Европейском союзе, организующих профессиональную подготовку, работники старше 50 лет составляют почти половину рабочей силы, подготовку проходят лишь менее 15% работников этой возрастной группы, независимо от того, организуется ли она работодателем или частной структурой.⁶⁹ В странах, где заработная плата повышается в зависимости от возраста, у работодателей может возникнуть соблазн заменить пожилых трудящихся молодой рабочей силой, которая обходится дешевле.

123. Косвенную дискриминацию обнаружить сложнее. Она в основном сводится к мерам, направленным на создание таких условий, которые заставляют пожилых трудящихся уйти на пенсию раньше срока. Такие меры могут включать предложение добровольных вариантов ухода на пенсию, сопровождаемое более или менее завуалированным давлением, заставляющим согласиться с предложением. Например, в ходе проведенного в **Соединенном Королевстве** исследования было обнаружено, что в период с 1991 по 1996 годы шесть из десяти обследованных организаций признали, что после принятия ими решения

⁶⁶ HelpAge International: *The ageing and development report: Poverty, independence and the world's older population* (London, 1999), p. 9.

⁶⁷ ILO: *World Employment Report 1998-99* (Geneva, 1999), pp. 188-191.

⁶⁸ ILO: *Realizing decent work for older women workers* (Geneva, 2000), p. 15.

⁶⁹ European Commission: *Report requested by Stockholm European Council: Increasing labour force participation and promoting active ageing*, Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (Brussels, 2002), p.5.

о сокращении штатов в качестве кандидатов на увольнение они наметили пожилых работников.⁷⁰

Сочетание различных форм дискриминации: совокупность лишений

124. Дискриминация на рынке труда по-разному затрагивает людей. Степень тяжести неблагоприятных условий, с которыми они могут столкнуться, зависит от набора личных особенностей, являющихся причиной для дискриминации, и их взаимосвязи. Например, человек может отличаться своей расовой принадлежностью или цветом кожи (например, черной); чернокожий человек может быть женщиной; женщина может страдать физическими недостатками; человек с ограниченной трудоспособностью может быть старым; и все это может относиться одновременно к одному человеку, которым может быть чернокожая пожилая женщина с ограниченной трудоспособностью, которая в результате становится жертвой очень сложных форм дискриминации.

125. Уязвимость или лишения женщин, объясняемые гендерным фактором, нельзя отделить от неблагоприятных условий, являющихся результатом других присущих лично им отличительных черт и свойств, таких как религиозные убеждения, расовая принадлежность или национальное происхождение. Взаимосвязь таких особенностей приводит к изоляции и уязвимости, присущих только тем, кто обладает множественными присущими им особенностями. В **Бразилии** последние данные о рынке труда, с разбивкой по цвету и полу, свидетельствуют, что в последние годы наблюдалось увеличение разрыва между уровнями занятости и безработицы белых и черных женщин.⁷¹ Это дает основание предположить, что различные последствия политики, направленной на повышение гендерного равенства трудящихся женщин, объясняются именно классовой и расовой принадлежностью.

Взаимосвязь различных особенностей человека

126. Когда стало понятно, что традиционное представление о дискриминации по конкретному признаку (например, расовая дискриминация) не охватывает проявления, характерные для конкретных подгрупп людей (например, женщин),⁷² возникла идея о проведении комплексного анализа. Комплексный анализ позволил понять, что все основания дискриминации могут взаимодействовать друг с другом и выливаться в конкретные проявления дискриминации. Такой подход особенно полезен для выявления новых форм дискриминации, остававшихся скрытыми от людей, и концентрации внимания на тех группах населения, которые находятся в наиболее неблагоприятных условиях. Такое проникновение в суть дискриминации должно вылиться в разработку более эффективных мер борьбы с этим явлением.

Основания для дискриминации могут взаимодействовать

⁷⁰ Arrowsmith and McGoldrich, 1996, quoted in A. Samorodov, *Ageing and labour markets for older workers*, Employment and Training Paper No.33 (Geneva, ILO, 1999), p.16.

⁷¹ A.S.A. Guimaraes: «The causes of black poverty in Brazil: Some reflections» [Las causas de la pobreza negra en Brasil: algunas reflexiones], in *Race and Poverty: Interagency consultation on Afro-Latin Americans* [Raza y pobreza: consulta interagencias sobre Afrolatinoamericanos], Latin American and Caribbean Region Sustainable Development Working Paper No. 9: preliminary report (Inter-American Dialogue, World Bank and Inter-American Development Bank, November 2000), pp. 51-58.

⁷² T. Makkonen: *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, (Turku Abo, Abo Akademi University Institute for Human Rights, 2002).

*Определяемые
жизненным циклом
параметры
дискриминации*

127. Дискриминация имеет четко определенные жизненным циклом параметры. Если не бороться с этим явлением, то неблагоприятные условия имеют тенденцию со временем накапливаться и разрастаться, отрицательно сказываясь на условиях жизни после окончания трудовой деятельности и на положении в обществе в более общем плане. Гендерное неравенство в области социальной защиты – это отражение вредных последствий прямой и косвенной дискриминации женщин на протяжении всей трудовой жизни. Прерываемая карьера женщин, более низкая оплата их труда и более короткий трудовой стаж, а также более ранний уход на пенсию означают, что пособия по социальному страхованию женщин в среднем ниже, чем у мужчин. Из-за более низкого статуса женщин или недостаточного трудового стажа на женщин часто не распространяются существующие в компаниях пенсионные планы и программы медицинского страхования. В обязательных накопительных системах пенсионного обеспечения женщины получают более низкие, чем мужчины, пенсии, если пенсия исчисляется на основе более продолжительной ожидаемой жизни женщин. Основанные на гендерном факторе неравные компенсационные выплаты в пенсионном возрасте имеют серьезные последствия для социальной политики и политики в области занятости в свете феминизации более старшей возрастной группы населения во всех регионах мира.⁷³ Это говорит об актуальности основанного на жизненном цикле подхода к борьбе против дискриминации.

⁷³ ILO: *Gender, poverty and employment: A reader's kit* (Geneva, 2000).

Часть II. Некоторые тенденции и вопросы политики

1. Гендерное неравенство на рынке труда как основа для дискриминации по признаку пола

128. В связи с отсутствием показателей рынка труда, непосредственно измеряющих уровень дискриминации на производстве, в данной главе будут приводиться четыре набора данных, которые получили всеобщее признание в качестве ценной замены. К ним относятся гендерные различия в отношении уровней участия в трудовых ресурсах; уровни безработицы; уровни вознаграждения и виды работ, выполняемых в основном женщинами и в основном мужчинами.

129. Данные в разбивке по полу легче получить, чем данные по другим видам социального деления на категории, хотя и они имеют ограниченный и фрагментарный характер. Краткое обсуждение этих данных представлено в порядке иллюстрации, чтобы показать сопоставимые пути анализа проблем дискриминации в отношении других категорий работников, когда такие данные имеются (например, данные о расовых и этнических группах, работниках различного национального происхождения, инвалидах и пожилых работниках).

Дискриминация при выходе на рынок труда

130. Один из способов оценки дискриминации при выходе на рынок труда заключается в рассмотрении относительных уровней участия в рабочей силе. Имеющаяся в МОТ информация об уровне участия женщин (см. таблицу 1 в Приложении 3) представляет пеструю картину. Если в большинстве промышленно развитых стран, а также в Латинской Америке и Карибском бассейне доля женщин в рабочей силе продолжает увеличиваться, то в странах Азии этот процесс не столь очевиден в связи с влиянием финансового кризиса, который поразил женщин в большей степени, чем мужчин с точки зрения сокращения уровня участия в рабочей силе. В странах с переходной экономикой и в странах южнее Сахары этот уровень снижается как в отношении женщин, так и мужчин. В ряде случаев при сокращении разрыва между уровнями участия женщин и мужчин в рабочей силе это объясняется снижением или стагнацией уровня участия мужчин и ростом уровня участия женщин.

Относительные уровни участия в рабочей силе

131. Дискриминация создает барьеры, которые приходится преодолевать некоторым группам лиц, чтобы выйти на рынок труда; она также затрудняет их закрепление при получении занятости. Женщины, в частности малообразованные и пожилые женщины, в большей степени подвержены риску с точки зрения потери работы и сталкиваются со значительно большими трудностями при повторном трудоустройстве, чем мужчины.

132. Уровень безработицы среди женщин почти всегда выше, чем среди мужчин. В последние годы отмечаются заметные исключения (см. таблицу 2 в Приложении 3). Уровень безработицы был ниже среди женщин, чем среди мужчин в странах Балтии, в некоторых странах Восточной Азии и таких развитых странах как **Австралия, Канада, Новая Зеландия, Соединенное Королевство и Япония**. Это можно объяснить тем обстоятельством, что предлагаемые рабочие места имеют особые условия занятости (временные контракты, низкая заработная плата и т.п.), на которые женщины соглашаются с большей готовностью, чем мужчины, а также тем, что работодатели отдают предпочтение некоторым категориям работников (например, женщинам в зонах обработки экспорта). Однако следует осторожно подходить к толкованию тенденций снижения уровней безработицы. Женщины, а также другие группы лиц, подвергающиеся дискриминации, могут адаптироваться к ухудшающимся условиям на рынке труда и: i) соглашаться работать менее продолжительное рабочее время, чем не работать вовсе и быть безработной; и ii) сталкиваясь с дискриминацией, они могут вообще отказаться от поисков работы. Неполная занятость и явление так называемых «потерявших надежду работников», получившее широкое распространение среди групп лиц, подвергающихся дискриминации, как правило, скрывают значительно более высокие подлинные масштабы безработицы.

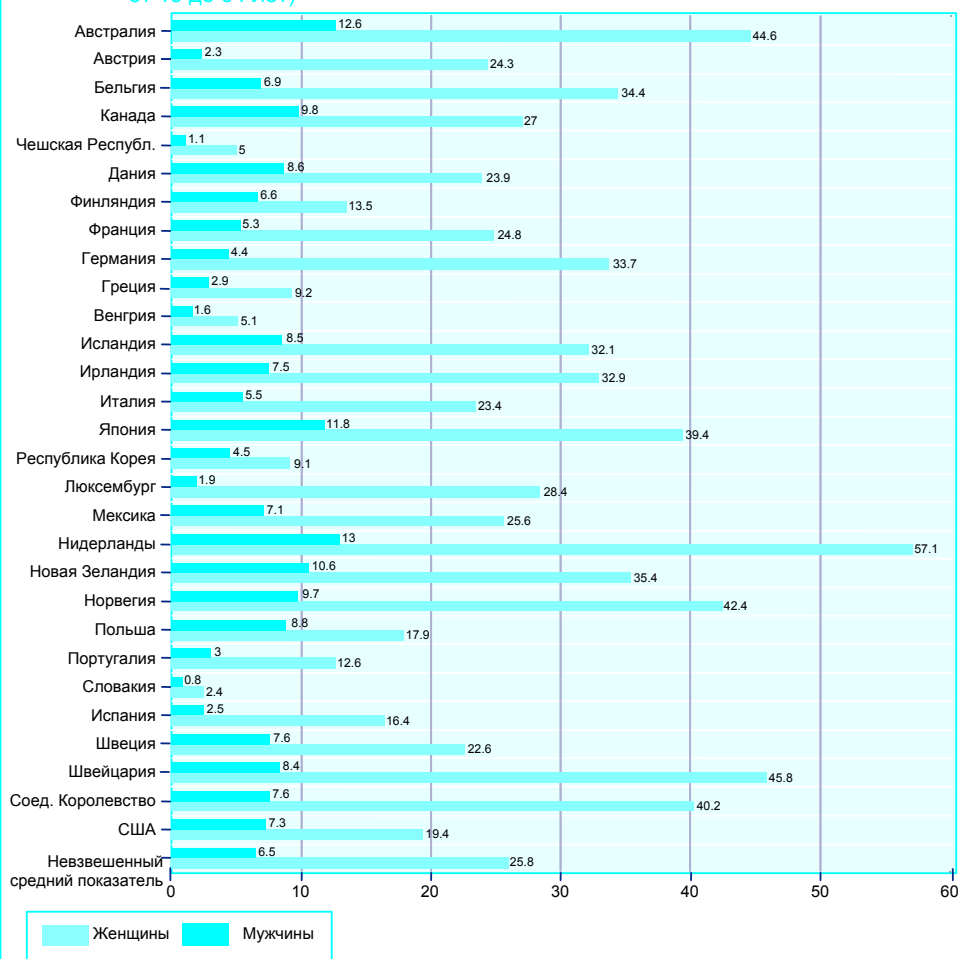
133. Повышение уровня занятости женщин во всем мире, несомненно, сделало более заметным их вклад в развитие экономики и может свидетельствовать о снижении уровня дискриминации при поступлении на работу; но можно ли говорить о повышении статуса женщин? Для того чтобы ответить на этот вопрос, необходимо посмотреть на типы и качество рабочих мест, предоставляемых женщинам по сравнению с рабочими местами, которые занимают мужчины.

134. Статус мужчин и женщин в области занятости характеризуется различными аспектами. Мужчины, как правило, занимают ключевые посты, обеспечивающие регулярную занятость и более высокий уровень вознаграждения, в то время как женщины часто выполняют второстепенные, небезопасные и низкооплачиваемые виды работ. Практика набора персонала, которая характеризуется более благосклонным отношением к мужчинам либо препятствует развитию карьеры женщин, приводит в конечном итоге к их изоляции или «сегрегации» в рамках определенных рабочих мест. Женщины составляют весьма значительную долю среди работников, занятых на условиях неполного рабочего времени (см. график 3). В 1990-х годах в большинстве промышленно развитых стран доля работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, возрастала, в то время как в ряде стран Латинской Америки и Карибского бассейна эта доля снижалась. К концу этого десятилетия в **Японии и США** почти 70% работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, составляли женщины. В тех странах, где отмечается рост численности работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, это явление не всегда можно считать добровольным выбором.¹

*Различный статус
женщин и мужчин в
области занятости*

¹ ILO: *Key indicators of the labour market (KILM) 2001-2002* (Geneva, 2002), p. 721.

График 3. Доля женщин/мужчин, занятых на условиях неполного рабочего времени, в общей численности занятых женщин/мужчин в 2000 году (в %) (в возрасте от 15 до 64 лет)



Источник: OECD: *Employment Outlook 2002* (Paris, 2002).

135. Расширяются масштабы «временной занятости на постоянной основе», когда работники постоянно нанимаются на условиях краткосрочных, срочных или временных контрактов, либо когда такие контракты заключаются с небольшими перерывами в основном с женщинами или с работниками из других групп, подвергающихся дискриминации, независимо от уровня их образования. Женщины также чаще работают в качестве домашней прислуги, временных рабочих, либо имеют случайные заработки. В случае самостоятельной занятости, мужчины чаще женщин выступают в качестве работодателей, а женщины чаще работают на собственный счет в условиях неформальной экономики. Наконец, женщины составляют подавляющее большинство в категории помощников, занятых в семье (часто на бесплатной основе).

136. Повышение занятости женщин в несельскохозяйственном секторе свидетельствует о прогрессе в достижении одной из целей развития, поставленных на пороге тысячелетия, с точки зрения содействия гендерному равенству и повышению полномочий и прав женщин. С этой точки зрения прогресс наметился в большинстве стран (см. таблицу 1 в Приложении 3).

Дискриминация в области профессий

Дискриминация и формы профессиональной сегрегации

137. После того как человек преодолел все препятствия на пути к рынку труда, он или она может и далее подвергаться дискриминации. Например, женщины могут отказаться от определенного профессионального выбора из опасений дискриминации. Один из методов анализа такой дискриминации заключается в изучении форм профессиональной сегрегации. Речь идет о том, что мужчины и женщины, как правило, работают в различных секторах экономики и занимают различные посты в рамках одной и той же профессиональной группы. Водителями грузовиков в основном являются мужчины, в то время как женщины занимаются пошивом одежды или выполняют работы по дому (горизонтальная сегрегация). В рамках одной и той же профессии женщины составляют большинство работников производственной сферы, в то время как мужчины, как правило, выполняют функции контроля за производством (вертикальная сегрегация).

138. Профессиональная сегрегация часто рассматривается как свидетельство неравенства, так как она содержит аспекты социального расслоения с точки зрения полномочий, квалификации и заработков. Все они связаны с социальными преимуществами или их отсутствием, либо могут восприниматься в качестве их показателей. Профессиональная сегрегация по признаку пола наносит больший ущерб женщинам, чем мужчинам, так как «женские» профессии, как правило, являются менее привлекательными, связаны с более низкой оплатой труда, более низким статусом и с меньшими возможностями для карьерного роста. Аналогичные дискриминационные процессы можно проследить и в отношении расы, этнического происхождения, возраста, инвалидности, состояния здоровья и т.п., что приводит к недооценке и сегрегации целых категорий трудящихся, занятых на рабочих местах с менее благоприятными условиями занятости.

Факторы, определяющие профессиональную сегрегацию

139. Социальные, культурные, исторические, а также экономические факторы определяют как масштабы, так и характер сегрегации во всем мире. К этим факторам относятся:

- социальные нормы и стереотипы восприятия мужчин и женщин, семейной жизни и трудовой деятельности;²
- уровень образования и профессиональная подготовка;
- системы налогообложения и социального обеспечения; а также политика и институты в области социального обеспечения;
- структура рынка труда и масштабы неформальной экономики; и
- дискриминация при выходе на рынок труда и в процессе работы.

Политика и институты в области социального обеспечения также оказывают влияние на возможности женщин, предоставляемые им в различных сферах жизни, в том числе на рынке труда (см. вставку 1.1).

² P. Bourdieu: *La domination masculine* (Paris, Le Seuil, 1998).

Вставка 1.1**Государственная политика в области гендерного равенства: четыре типичных подхода промышленно развитых стран**

- *Формально эгалитарная модель (США)*, в рамках которой провозглашаются формальные обязательства обеспечивать гендерное равенство на основе действующего законодательства, но существует ограниченное число спонсируемых государством служб, таких как детские дошкольные учреждения.
- *Реально эгалитарная модель (Скандинавские страны)*, в рамках которой формальные обязательства в отношении гендерного равенства подкрепляются обеспечением соответствующих служб поддержки работающих женщин.
- *Модель традиционных семейных ценностей (Япония)*, в рамках которой предусматривается лишь незначительное число формальных обязательств и вовсе не предусматриваются службы содействия работающим женщинам.
- *Модель экономического развития (Венгрия)*, в рамках которой существует много служб содействия работающим женщинам, но отсутствуют или почти отсутствуют формальные обязательства о гендерном равенстве.

Если в стране получили развитие и налажены службы помощи матери и ребенку, то участие женщин в рабочей силе в этом случае повышается и соответствует высокому уровню профессиональной сегрегации, так как в службах социальной помощи работающие женщины занимают доминирующее место. Модель традиционных семейных ценностей вряд ли может оставаться в течение продолжительного времени в связи с ростом масштабов распространения идеалов гендерного равенства.

Источник: M.L. Chang: "The evolution of sex segregation regimes", in *American Journal of Sociology* (Chicago, University of Chicago Press), Vol.105, No. 6, May 2000, pp. 1658-1701.

Тенденции в области профессиональной сегрегации³

140. Основная трудность, связанная с измерением изменений в степени профессиональной сегрегации, заключается в четком определении различий между изменениями в вертикальной и горизонтальной сегрегации. Сопоставления затрудняются и в связи с тем, что классификация профессий, в которых заняты в основном женщины, имеет менее детализированный характер, чем классификация профессий, в которых представлены в основном мужчины.

141. «Однополые» профессии можно определить как профессии, в которых работники одного пола составляют более 80% всей рабочей силы. Примерно половина всех работников работают по профессии, в которой преобладают представители одного пола, однако круг профессий, в которых заняты женщины, намного уже того набора профессий, в которых заняты мужчины. Количество профессий несельскохозяйственного характера, в которых преобладают мужчины, в семь раз превышает количество профессий, в которых доминируют женщины.⁴

Профессии, в которых доминируют работники одного пола

142. Самый низкий уровень горизонтальной профессиональной сегрегации отмечается в странах АТР, а самый высокий – на Ближнем Востоке и в Северной Африке. Он остается относительно высоким и в других развивающихся странах, но сохраняет среднюю величину в странах ОЭСР (хотя между странами ОЭСР сохраняются существенные различия в уровнях профессиональной сегрегации по признаку пола, причем самый низкий уровень отмечается в США, а самый высокий – в Скандинавских странах).⁵ Данные региональных обследований свидетельствуют о том, что в рамках Азиатского региона отмечаются существенные колебания, в то время как в других регионах данные по странам примерно одинаковы (см. таблицу 3 в Приложении 3).

Горизонтальная профессиональная сегрегация

³ Представленные здесь цифровые данные имеют иллюстративный характер и базируются на данных ILO SEGREGAT.

⁴ R. Anker: *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Geneva, ILO, 1998).

⁵ R. Anker: op.cit.

143. В 1980-х и 1990-х годах в большинстве стран отмечалось снижение уровня горизонтальной сегрегации. Он упал во многих странах, где ранее отмечался ее относительно высокий уровень (например, в ряде небольших развивающихся стран и в нескольких странах ОЭСР), и остался неизменным в тех странах, где он был относительно низким. Однако в **Китае** и **Гонконге (Китай)** отмечалась обратная тенденция, а в 1990-х годах повысился уровень профессиональной сегрегации и в странах с переходной экономикой.⁶ В 1980-е и 1990-е годы в **Китае** отмечался рост уровня горизонтальной профессиональной сегрегации по признаку пола в связи с новым определением роли и статуса женщин в условиях экономических реформ.⁷ С одной стороны, женщин поощряют оставлять работу в отраслях, где большинство составляют мужчины,⁸ а с другой стороны, новые возможности для занятости создаются в отраслях промышленности, ориентированных на экспорт, таких как швейная промышленность, где женщины составляют большинство.

144. Представляется, что по мере снижения уровня горизонтальной сегрегации, как правило, возникает тенденция к повышению уровня вертикальной сегрегации. Развитие промышленности на основе экспорта открывает множество возможностей для профессиональной деятельности женщин в этой сфере, не снижая, однако, гендерного неравенства в рамках этих профессий с точки зрения оплаты труда, круга полномочий и возможностей для профессионального роста. Женщинам все еще трудно пробиться сквозь «стеклянный потолок»⁹ (см. таблицу 1).

Вертикальная профессиональная сегрегация

Таблица 1. Данные о доле женщин-администраторов по странам, полученные на основе МСКЗ-88, ^a за 2000 год^b

Регион	Доля администраторов в рабочей силе (%)	Доля женщин среди администраторов
Развитые страны	8,1	27,6
Переходные экономики	6,7	32,9
Азия и Тихоокеанский регион	5,6	15,3
Латинская Америка и Карибский бассейн	5,0	32,8
Ближний Восток и Северная Африка	5,9	28,1

^a Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-88). Основные группы, подгруппы и малые группы.
^b Использование более подробных данных показало бы еще более высокий уровень вертикальной сегрегации (см. Z. Melkas and R. Anker: *Gender-based occupational segregation*, базовый документ, подготовленный для настоящего четвертого глобального доклада (Женева, МОТ, 2002)).

Источник: *ILO Yearbook of Statistics 2001* (Женева, 2001).

⁶ В Европейских странах с переходной экономикой еще не выяснены причины повышения уровня профессиональной сегрегации. Она может быть вызвана реальным ухудшением положения за последнее десятилетие, но может также объясняться и переходом к использованию принятых на Западе профессиональных классификаций.

⁷ Обзор социального статуса женщин в Китае, Второй этап осуществляли Всекитайская федерация женщин и Национальное статистическое бюро.

⁸ Zhao Minghua: «The consequences of China's socialist market economy for seafarers» in *Work, Employment and Society*, Vol. 16(1)2002, pp. 171-183.

⁹ L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: women in management* (Geneva, ILO, 2001).

145. Со временем доля женщин на административных и управленческих постах стала увеличиваться,¹⁰ однако характер их карьерного роста, как правило, не позволяет им добиваться значительного прогресса и занимать высшие руководящие посты. На более низком управленческом уровне женщины обычно работают в секторах, не имеющих стратегического значения, выполняя кадровые и административные функции, а не специальные функции, связанные с оперативным управлением производством, которые ведут к высшим руководящим должностям. Женщин еще редко можно встретить на постах, связанных с разработкой новой продукции или с управлением корпоративными финансами. Такие трудности, возникающие в начале карьеры, часто приводят к изоляции женщин от общей сети, которая может иметь формальный или неформальный характер и имеет большое значение для достижения прогресса на предприятии. Участие в процессе принятия решений – наиболее сложный аспект в обеспечении гендерного равенства.

Женщины исключены из сетей

146. Изменения в профессиональной структуре рабочей силы представляют собой еще один, хотя и менее влиятельный фактор, содействующий тенденции к понижению уровня профессиональной сегрегации.¹¹ В большинстве стран основным источником занятости как мужчин, так и женщин по-прежнему остается сфера услуг, где доля женщин в некоторых странах выше на 20 и даже на 30%. Женщин занято больше в розничной торговле, в ресторанах и гостиницах, особенно в сфере обслуживания общин, в социальных службах и персональном обслуживании, которые традиционно ассоциируются с их гендерными функциями. Женщины составляют большинство и среди домашней прислуги, кроме того их доля выше доли мужчин в секторе здравоохранения, образования и социального обслуживания. Однако деятельность в сфере обслуживания, оплачиваемая по более высоким ставкам, в частности в области финансов, торговли недвижимостью и в секторе государственного управления, осуществляется в основном мужчинами.

147. Интересно изучить вопрос о наличии женщин в «новых» профессиях, связанных с информационными и телекоммуникационными технологиями. Эти «новые» рабочие места представляют собой широкие возможности для обеспечения равенства женщин, поскольку они не связаны с какими-либо требованиями, касающимися, например, физической силы, которые ассоциируются с традиционными профессиями, где мужчины ценятся выше женщин. Примерами новых и хорошо оплачиваемых профессий служат профессии программистов и аналитиков систем, количество которых возрастает. Доля женщин в этой профессиональной группе разная в различных странах (см. таблицу 2). Однако имеющиеся немногочисленные данные свидетельствуют о том, что в этой новой профессиональной группе сохраняется профессиональная сегрегация. В 1990-х годах в ряде стран доля женщин сократилась, причем самое резкое снижение было отмечено в **Польше**, а некоторое повышение на 1,9% наблюдалось в **Гонконге (Китай)**.

Новые профессии – новые возможности

148. Совершенно очевидно, что повсюду процессы изменения гендерной структуры на рынке труда и устранения препятствий перед свободным и информированным выбором осуществляются весьма медленными темпами. Некоторый прогресс отмечается в области горизонтальной профессиональной сегрегации; хотя, однако, примеры вертикальной профессиональной сегрегации по признаку пола по-прежнему воспроизводятся во всем мире. Старые гендерные предрассудки будут сохраняться до тех пор, пока возможности, связанные с новыми рабочими местами, не будут подкрепляться политическими мерами, направленными на оказание поддержки женщинам.¹²

Нужны политические меры поддержки женщин

¹⁰ United Nations Development Fund for Women: *Progress of the World's Women 2000: UNIFEM Biennial Report* (New York, UNIFEM, 2000), p. 91, Ch. 4.3.

¹¹ R. Anker, op.cit.

¹² ILO: *World Employment Report 2001: Life at work in the informal economy* (Geneva, 2001).

Таблица 2. Доля женщин в новой профессиональной группе программистов и аналитиков систем, 1990-2000 гг.

Страна	Год	Доля женщин в новых профессиях (%)	Коэффициент представительства ^а	Изменение доли женщин в новых профессиях за 1990-2000 гг. ^б (%)
Франция	1999	19,6	0,43	-2,3
Германия	2000	18,0	0,42	–
США	2000	28,5	0,60	-5,3
Польша	2001	25,0	0,55	-44,1
Беларусь	1999	50,9	1,00	–
Гонконг (Китай)	2001	23,8	0,54	1,9
Республика Корея	2000	23,4	0,65	–
Таиланд	2000	47,7	0,98	–
В среднем (невзвешенный показатель)		29,6	0,65	-12,5

^а Коэффициент представительства – это процентная доля женщин, представленных в профессии, поделенная на процент женщин в рамках всей рабочей силы, занятой в несельскохозяйственном секторе. Он показывает то, в какой мере профессия является более (когда показатель выше 1,0) или менее (когда показатель ниже 1,0) феминизированной, чем в среднем по стране. ^б Изменения в процентах за период в 10 лет. (Если изменения измеряются за период в пять лет, то показатель удваивается; если за 20 лет, то он делится пополам). Данные об изменениях имеются в отношении Франции за 1990-1999 гг., США за 1991-2000 гг., Польши за 1994-2000 гг. и Гонконга (Китай) за 1991-2001 гг.

Источник: Н. Melkas and R. Anker: *Gender-based occupational segregation*, базовый документ, подготовленный для настоящего четвертого глобального доклада.

Дискриминация в области вознаграждения

В чем состоит проблема и почему важно решить ее

149. Рассмотрение проблемы дискриминации в области вознаграждения связано с определением факторов, отражающих нарушение баланса в области оплаты труда, чтобы выяснить, какие из них объясняются дискриминацией. Дискриминация в области вознаграждения возникает тогда, когда основой для определения заработной платы служит не содержание выполняемой работы, а пол, цвет кожи или другие личные качества работника. Определение дискриминации в области оплаты труда представляет собой сложную задачу, для решения которой необходимо использовать ряд подходов. С помощью первого подхода проводится различие между неравенством в оплате труда, которое объясняется индивидуальными особенностями, такими как уровень образования, квалификация или стаж работы, и неравенством, которое можно объяснить дискриминацией (см. таблицу 4 Приложения 3). Второй подход сосредоточен на проблемах неравенства между группами и показывает, что оплата труда и заработка женщин определенных профессий, в некоторых секторах, определенной квалификации, либо размер их пенсионного обеспечения, как правило, ниже уровня оплаты труда и пенсии мужчин, независимо от индивидуальных способностей. В соответствии с данным подходом можно утверждать, что это неравенство объясняется только дискриминацией.¹³

¹³ Результаты различных международных исследований свидетельствуют о том, что примерно треть разницы в оплате труда мужчин и женщин объясняется профессиональной сегрегацией по признаку пола, и что от 10 до 30 % гендерных различий в оплате труда остаются «без объяснений», см. K. Nurmi: *Gender and labour market in the EU* (Хельсинки, Министерство социального обеспечения и здравоохранения, 1999 г.). Разница в доходах мужчин и женщин распространяется также и на пенсии.

*Достижение
подлинного гендерного
равенства*

150. Ликвидация дискриминации в области вознаграждения имеет большое значение для достижения подлинного гендерного равенства и содействия социальному равенству и достойному труду. Нельзя ожидать существенного прогресса в экономическом статусе женщин и других подвергающихся дискриминации категорий работников до тех пор, пока их рабочее время будет вознаграждаться по более низким ставкам, чем труд доминирующей категории работников. Положения Конвенции 100 и дополняющей ее Рекомендации (см. вставку 1.2) содержат политические ориентиры относительно того, как ликвидировать дискриминацию по признаку пола в отношении вознаграждения, и способствуют принципу равной оплаты за труд равной ценности. Эта Конвенция входит в число наиболее широко ратифицированных конвенций МОТ (см. график 4) и ожидается, что ее ратифицируют еще многие страны. В соответствии с информацией, полученной МБТ, процесс ратификации начат в **Антигуа и Барбуде**, а также в **Кувейте**. Другие страны, в том числе **Бахрейн, Катар, Кирибати, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Намибия, Оман и Соломоновы Острова** в настоящее время изучают эту конвенцию с целью ее ратификации.

Вставка 1.2**Конвенция (100) и дополняющая ее Рекомендация (90) 1951 года о равном вознаграждении**

В Конвенции 100 и Рекомендации 90 перечисляется ряд мер, направленных на содействие и обеспечение применения «принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».

В соответствии с положениями Конвенции 100 уровень вознаграждения должен фиксироваться без учета пола работника. Кроме того, в соответствии с ее требованиями трудящиеся мужчины и женщины должны получать равное вознаграждение за «труд равной ценности», а не просто за такой же или аналогичный труд. Для осуществления этого принципа необходимо проводить сравнение рабочих мест, чтобы определить их относительную ценность. В связи с тем, что мужчины и женщины, как правило, заняты в разных профессиональных группах, важно иметь систему для объективного измерения относительной ценности рабочих мест, которые различаются по содержанию и квалификационным требованиям.

Что такое вознаграждение?

Термин «вознаграждение» включает в себя «обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы» (К. 100, п. а) ст. 1)

Этот принцип может применяться путем:

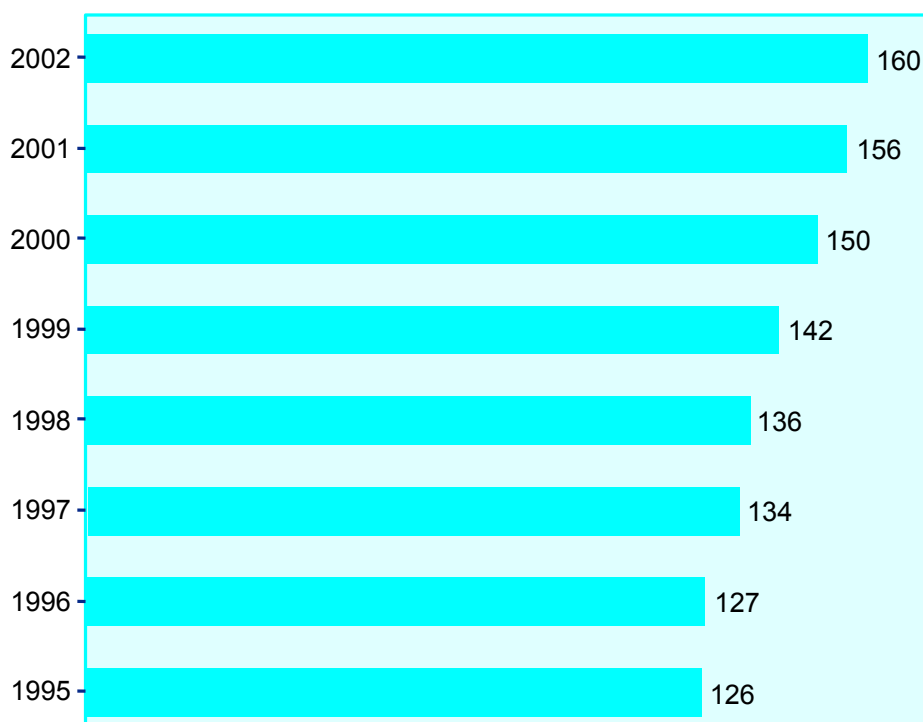
- a) национального законодательства;
- b) системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- c) коллективных договоров между работодателями и работниками;
- d) сочетания этих различных способов (ст. 2).

Применение принципа равного вознаграждения: общая ответственность государства и социальных партнеров

Ратифицирующие государства должны обеспечивать применение принципа равного вознаграждения в тех областях, в которых они занимаются фиксированием заработной платы. Если они непосредственно не участвуют в этом процессе, то они обязаны содействовать соблюдению этого принципа теми сторонами, которые занимаются определением уровня вознаграждения. Государства должны сотрудничать с организациями работодателей и работников в целях реализации положений Конвенции и должны также привлекать их к разработке, там где это необходимо, объективных методов оценки рабочих мест.

Дискриминация в определении ставок вознаграждения является не единственным источником разницы в оплате труда мужчин и женщин. Существует также целый ряд факторов, действующих еще до выхода на рынок труда, которые препятствуют равным возможностям женщин в сфере труда, включая заработную плату. «Для облегчения применения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» в Рекомендации предлагается принимать меры для «обеспечения работникам обоего пола равных или равноценных возможностей в отношении профессионального ориентирования, получения нужных советов по профессиональным вопросам, а также в отношении профессиональной подготовки и трудоустройства», а также для «поощрения женщин к использованию предоставляемых им возможностей» и «предоставления социального и культурно-бытового обслуживания, соответствующего потребностям работников-женщин», женщин с семейными обязанностями (п. 6). Предлагаются также меры, содействующие равенству в доступе к профессиям и постам.

График 4. Количество ратификаций Конвенции 100 по годам (1995-2002 гг.)



Факторы, определяющие дискриминацию в области вознаграждения

151. Широко распространено мнение о том, что основной причиной гендерного неравенства в области доходов служит более низкий человеческий капитал, которым обладают женщины, а также перерывы в процессе карьерного роста. Однако, если исключить страны Африки и Южной Азии, то повсюду в мире отмечается сокращение гендерных различий в получении начального и среднего школьного образования, а уровень поступления женщин в вузы даже равен или превосходит этот показатель среди мужчин.¹⁴ И несмотря на это женщины по-прежнему работают на низкооплачиваемых должностях, имея одинаковый с мужчинами уровень образования и опыт работы. Институты рынка труда – это не нейтральная территория, а отражение соотношения сил в экономике и в обществе в целом. Поэтому важно исследовать факторы и процессы, за счет которых женщины и другие категории работников, подвергающиеся дискриминации, оказались на самом низком уровне шкалы оплаты труда. Краткое изложение этих факторов и процессов приводится ниже (таблица 3).

Гендерная разница в доходах

¹⁴ United Nations: The World's Women 2000: Trends and Statistics (New York, 2000).

Таблица 3. Факторы, определяющие неравенство в оплате труда женщин и представителей других социальных групп

Определяющие факторы	Женщины	Раса/этническое происхождение	Класс/каста	Сельские мигранты	Молодежь	Пожилые
Дополнительные приработки	Помощь нуклеарной семьи; ограниченный доступ к государственным пособиям	Помощь большой семье; предполагаемый низкий жизненный уровень	Предполагаемый низкий минимальный жизненный уровень	Поддержка со стороны семьи в сельских и городских районах	Поддержка семьи и отсутствие государственных пособий	Пенсионное обеспечение
Слабое представительство	Представлены в основном мужчины; трудности с созданием организаций в секторах	Представлены в основном главная раса или этническая группа	Представлены в основном квалифицированные группы или более высокие касты	Отказ от интеграции в городскую систему представительства	Представлены в основном взрослые	Представлены в основном лица зрелого возраста
Сегрегация рабочих мест	Перенасыщение женских рабочих мест	Перенасыщение по географическим районам и профессиям	Статус рабочих мест и оплата труда отражают классовую и кастовую иерархию (включая систему образования)		Рабочие места создаются и организуются для молодежи	Лица, желающие получить работу на условиях неполного рабочего времени, вынуждены работать на работах, предназначенных для женщин и молодежи
Социальная ценность квалификации	Работа по уходу имеет низкую ценность	Квалификация подвергающихся дискриминации этнических и расовых групп может иметь низкую ценность	Социальная ценность квалификации может отражать классовый или кастовый статус работников	Сельские профессии имеют низкую ценность	Система оплаты труда с учетом возраста может снизить ценность квалификации молодого работника	Опыт пожилых увольняемых работников не ценится

Источник: Взято из J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work*, базовый документ, подготовленный для настоящего четвертого глобального доклада (Manchester, University of Manchester, Institute of Science and Technology, 2002).

152. К определяющим факторам гендерного неравенства в области вознаграждения относятся также установленные законодательством ограничения или запреты на сверхурочный или ночной труд женщин. Еще одним фактором является утверждение, что использование наемного женского труда связано с более высокими затратами.¹⁵ К этим затратам относят выплату пособий по беременности и родам, а также более высокий уровень отсутствия женщин на работе, более низкую готовность оставаться на работе сверхурочное время, более низкую приверженность интересам производства и их более ограниченную мобильность по сравнению с мужчинами (см. вставку 1.3).

153. Общее недопонимание различия между понятием «равное вознаграждение за аналогичный или равный труд» и концепцией «равной оплаты за труд равной ценности», то есть тех элементов вознаграждения, которые служат основой для его оценки, а также самой методологии объективной оценки рабочих мест, представляет собой важный определяющий фактор, способствующий сохранению неравенства в оплате труда. Даже уже установленные ставки и категории заработной платы нейтрального характера могут применяться в ущерб уровням доходов женщин. Например в **Индии** в системе классификации квалифицированных и неквалифицированных работников женщин иногда включают в категорию неквалифицированных работников с более низкими ставками оплаты труда, а мужчин – в категорию квалифицированных работников с более высоким уровнем заработной платы, независимо от содержания рабочего места или уровня требуемой квалификации.¹⁶

¹⁵ МОТ: Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III (1A), Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 г., стр. 19.

¹⁶ I. Mazumdar, R. Stankar Misra and A. Kapur: *Equal remuneration in India: Law and practices on gender based wage differentials with special reference on the banking sector* (New Delhi, ILO, 2000).

Вставка 1.3

Действительно ли затраты на труд женщин выше, чем на труд мужчин?

В рамках исследования МОТ, проведенного в Аргентине, Бразилии, Чили, Мексике и Уругвае, оспаривается укоренившееся мнение о том, что издержки, связанные с наемным трудом женщин, выше издержек, связанных с трудом мужчин. В исследовании приводятся данные, в соответствии с которыми дополнительные затраты, связанные с охраной материнства и уходом за детьми наемных работниц, имеют весьма незначительный уровень, поскольку уровень этого элемента не связанных с заработной платой затрат составляет менее 2% от валового месячного дохода работающих женщин. Если учесть все не связанные с заработной платой издержки, включая затраты на профессиональное обучение, компенсацию за производственные травмы и другие (в том числе затраты на пособия по беременности и родам и по уходу за ребенком), которые относятся ко всем работникам, включая женщин и мужчин, то эти дополнительные издержки не превышают 1%.

Это объясняется тем обстоятельством, что оплата пособий по беременности и родам, а также заработной платы в период декретного отпуска осуществляется не работодателем, а за счет системы налогообложения (Чили) или за счет средств фондов социального обеспечения (Аргентина, Бразилия, Мексика и Уругвай). При финансировании из фондов социального обеспечения, как это происходит в большинстве стран Латинской Америки (за исключением Чили), взносы работодателя определяются не количеством или возрастом занятых у него женщин, а численностью наемных работников обоего пола. Такая форма финансирования направлена на то, чтобы обеспечить главное: защиту женщин от дискриминации в связи с материнством, что соответствует духу Конвенции МОТ об охране материнства.

Источник: L. Abramo and R. Todaro: *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en America Latina* (Lima, ILO, 2002).

154. Как работодатели, так и профсоюзы, как правило, уделяют вопросам равенства в области оплаты труда менее приоритетное внимание по сравнению с другими вопросам, такими как уровень оплаты труда и занятость. На состоявшейся в марте 2000 года в Гонконге (Китай) конференции по вопросам равенства вознаграждения за труд равной ценности представитель сферы бизнеса сделал вывод, что устранение неравенства в области оплаты труда представляется весьма затратным мероприятием, которое принесет лишь незначительные выгоды.¹⁷ Профсоюзы также часто рассматривают вопросы равенства вознаграждения как проблему, касающуюся только работающих женщин, а не как вопрос, представляющий стратегический интерес для всех работников. Часто для обоснования бездействия в этой области приводят такие причины как высокий уровень безработицы и широкие масштабы нищеты. В странах с переходной экономикой задержка или невыплата заработной платы служит основанием, чтобы не включать в повестку дня работы профсоюзов вопрос о равенстве вознаграждения. Несмотря на это отмечается определенный прогресс, Международное объединение работников общественного обслуживания (МОРОО) выступило с глобальной кампанией за обеспечение равенства оплаты труда в своих участвующих организациях. Главная цель этой кампании состоит в том, чтобы улучшить понимание этого вопроса и укрепить потенциал профсоюзов. С помощью мероприятий, направленных на подготовку специалистов и распространение информации, МОРОО содействует включению в повестку дня коллективных переговоров вопроса о равенстве оплаты труда.

Равенство в оплате труда не пользуется приоритетом

155. Затраты, связанные с определением масштабов неравенства в оплате труда, и ресурсы, необходимые для исправления ситуации, часто лишают мотивации профсоюзы и работодателей заниматься проблемами неравенства в уровнях вознаграждения. Но в настоящее время успешную проверку прошли недогостоящие методы определения неравенства в области оплаты труда, в частности с помощью аудиторских проверок оплаты труда на производстве.¹⁸

156. Все более широкое распространение систем оплаты труда, основанных на производительности и производственных показателях работников, а не на

¹⁷ Комиссия по равным возможностям; Конференция по вопросам равного вознаграждения за труд равной ценности, 18 марта 2000 г., Гонконг (Китай), 2000 г., выступление P. Manle, Director of Aon Consulting Honkong Ltd.

¹⁸ J. Pillinger: *Pay equity now! Pay equity resource package* (Public Services International, 2002), p. 20.

содержании рабочих мест, ставит новые проблемы в области обеспечения равенства оплаты. Дополнительные платежи, связанные со стажем работы, опытом или производственными показателями, не всегда равномерно и справедливо распределяются между работниками высокого и низкого уровня. Кроме того, такие дополнительные льготы, как служебные автомобили, чаще включаются в контракты мужчин, чем женщин.

157. Отсутствие точных и достоверных статистических данных для измерения неравенства в области вознаграждения служит еще одним препятствием в достижении равенства оплаты труда. На производстве отсутствуют данные об уровнях заработной платы различных групп и профессиональных категорий работников, которые часто имеют закрытый характер, что мешает проведению программ оценки рабочих мест.

Нехватка точных и достоверных статистических данных

Тенденции в дискриминации в области вознаграждения

158. Статистические данные о заработках чаще разбиваются по признаку пола, чем по таким признакам как раса, цвет кожи или вероисповедание. На основе имеющихся ограниченных и неполных статистических данных¹⁹ нельзя представить прямую и единообразную тенденцию в области гендерного неравенства в оплате труда, хотя можно отметить, что в государственном секторе гендерные различия, как правило, меньше, чем в частном секторе. Различия в заработках мужчин и женщин зависят от страны и отрасли промышленности и являются результатом:

Отсутствие единообразной тенденции

- *различных методов использования человеческого капитала.* Уровень инвестиций в образование женщин, в их подготовку, обеспечение трудовой мобильности и содействие в поисках работы, как правило, ниже, чем в отношении мужчин;
- *горизонтальной профессиональной сегрегации по признаку пола.* Посты, занимаемые в основном мужчинами, как правило, оплачиваются по более высоким ставкам, чем посты, на которых заняты в основном женщины;
- *вертикальной профессиональной сегрегации.* Женщины, как правило, занимают посты более низкого уровня в рамках той же профессиональной категории;
- *необходимости сочетать производственные и семейные обязанности.* Женщины бывают вынуждены соглашаться на работу, которая позволяет им сочетать семейные обязанности с оплачиваемой наемной занятостью;
- *опыта работы.* В связи с перерывами в работе женщины обладают меньшим производственным опытом, что ведет к снижению их заработной платы;
- *знаний.* Могут отсутствовать информация для осуществления сравнений или знания о своих правах.

159. Гендерные различия в доходах в большинстве стран снижаются; тем не менее они остаются еще значительными, хотя и имеются некоторые существенные исключения.

160. Во многих промышленно развитых и развивающихся странах женщины все чаще занимают более высокие и соответственно лучше оплачиваемые посты, в связи с чем заработки высокопоставленных женщин превысили средние доходы мужчин. Это привело к повышению уровня гендерного равенства, но

¹⁹ Оценка тенденций в разнице в уровнях вознаграждений связана с трудностями в связи с ограниченным числом стран, в отношении которых имеются сопоставимые на международном уровне данные, особенно для измерения происходящих со временем изменений. Кроме того, различные сектора экономики и профессиональные категории охватываются не в полной мере, поскольку данные имеются в основном по городскому реальному сектору экономики.

за счет повышения неравенства между женщинами, так как основная масса женщин по-прежнему сосредоточена на «женских» рабочих местах, которые все еще хуже оплачиваются и имеют более низкий статус.²⁰ Разница в оплате труда особенно заметна в развивающихся странах, которые осуществляют процесс индустриализации на базе экспорта или в которых действуют зоны по обработке экспортных товаров. Разница в оплате труда заметна также и в рамках надомного труда со сдельной формой оплаты, а также в большинстве видов наемного сельскохозяйственного труда.

161. Различия в заработной плате, как правило, ниже в странах, где проводятся централизованные коллективные переговоры, в рамках которых особое место уделяется эгалитарной политике в области заработной платы в целом (например, в **Австралии**, **Норвегии** и **Швеции**). Самый большой уровень различий в оплате труда отмечается, как правило, в странах с традиционными представлениями о неравенстве женщин на рынке труда (**Япония**) или в странах с децентрализацией функции определения размера заработной платы с помощью рыночных сил на основе переговоров на уровне предприятия (**США**). Децентрализация определения размера заработной платы приводит чаще всего к увеличению различий в оплате труда в отрасли и на предприятиях по сравнению с различиями, сохраняющимися в рамках систем централизованного определения заработной платы. Это означает, что процесс децентрализации определения систем оплаты труда может привести к усилению сегрегации рабочих мест по различиям в заработной плате.²¹

162. В 1995 году во всех странах ОЭСР доходы женщин в среднем были ниже доходов мужчин, причем самый большой разрыв отмечался в **Японии**²² и **Республике Корея**.²³ В качестве положительного фактора можно отметить то, что молодые и более образованные женщины в меньшей степени сталкивались с гендерными различиями в оплате труда, хотя с повышением возраста разрыв в доходах увеличивается. Материнский фактор служит важным определяющим элементом неравенства в доходах как между мужчинами и женщинами, так и между самими женщинами. Это свидетельствует о том значении, которое приобретают меры, направленные на сочетание семейных и производственных обязанностей, чтобы облегчить участие женщин в оплачиваемой занятости.

163. С 1970-х годов в странах ОЭСР отмечается снижение различий в заработной плате, хотя этот процесс идет весьма низкими темпами. За последние 15 лет этот разрыв сократился больше всего в **США** и **Франции**, на 38 и 34 пункта соответственно, а в **Швеции** и **Канаде** это снижение проходило более низкими темпами – на 14 и 15 пунктов соответственно (см. таблицу 4). Но в **Швеции** основной успех был достигнут еще в 1970-е годы. По данным некоторых исследований, в Европейском союзе не менее 15% разницы в оплате труда можно объяснить прямой или косвенной дискриминацией.²⁴

Сочетание семейных и производственных обязанностей

²⁰ I. Bruegel and D. Perrons: «Deregulation and women's unemployment: the diverse experiences of women in Britain»; in *Feminist Economies* (London, Routledge Journals), Vol. 4, No. 1, Spring 1998, pp. 103-125 and OECD: Employment Outlook 2002 (Paris, 2002).

²¹ F. Blau and L. Kahn: «Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison», in *Economica*, Vol. 63 (Oxford, Blackwell Publishers), No. 2509, 1996, pp. 529-562.

²² В 2002 г. работницы в Японии получали в среднем 65,5% от среднего заработка мужчин. International Confederation of Free Trade Unions: Internationally recognised Core labour standards in Japan, Report for the WTO general council review of trade policies in Japan, Geneva, 6 and 8 November 2002, available at http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index_991216659&Language=EN

²³ OECD, Employment Outlook 2001 (Paris, 2001), p. 139.

²⁴ European Commission: *Gender Equality Magazine: Equal Pay*, No.11, (Luxemburg, European Community Publications, 2001), p. 7.

Таблица 4. Снижение гендерных различий в заработной плате с начала 1980-х годов в отдельных странах ОЭСР (начальный год = 100)

Страны	Период	Индекс
Австралия	1984-2001	82
Канада	1980-1999	85
Франция	1980-1999	66
Япония	1980-2000	81
Республика Корея	1977-1997	70
Португалия	1975-1999	70
Швеция	1975-1995	86
Соединенное Королевство	1980-2000	70
США	1979-1999	62

Источник: OECD: *Employment Outlook 2002* (Paris, 2002).

164. На начальных этапах переходного периода в странах Центральной и Восточной Европы отмечалась видимая стабильность среднего уровня гендерных различий в оплате труда. За этим скрывались значительные последствия ухода с работы неквалифицированных женщин с низким уровнем заработной платы, а также потери связанных с производством вспомогательных служб.²⁵ Однако с 1995 года данные свидетельствуют об общей тенденции сокращения разницы в оплате труда мужчин и женщин, причем в некоторых странах заработки женщин по сравнению с мужчинами повышаются. Самый значительный рост отмечался в таких странах, как **Польша**, **Румыния** и **Словения**, где женщины уже получали относительно высокий уровень заработной платы по сравнению с мужчинами.²⁶

165. В Латинской Америке за период с 1990 по 2000 годы соотношение между средней почасовой оплатой труда мужчин и женщин в несельскохозяйственном секторе повысилось с 68 до 78%, в то время как соотношение между ежемесячными заработками повысилось с 59 до 66% (см. график 5). Разница между этими двумя показателями объясняется более короткой средней продолжительностью рабочего времени женщин (39,9 часов в неделю против 46,8 часов в неделю для мужчин). Это повышение произошло в контексте повышения уровня ВВП, роста занятости и процесса «феминизации» рабочей силы.²⁷

166. Во всех странах отмечается повышение доходов женщин по сравнению с мужчинами, причем наиболее значительные результаты достигнуты в **Парагвае** (19%) и **Колумбии** (14%), а самые скромные – в **Чили** (5%) и **Эквадоре** (1%).

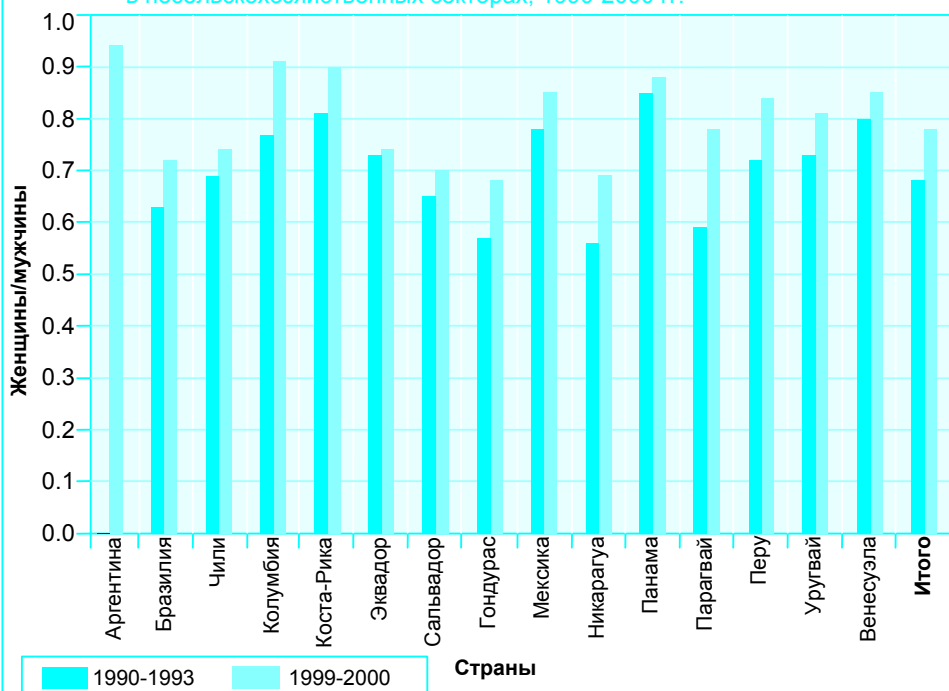
²⁵ UNICEF: *Women in Transition*, The MONEE Project, International Child Development Centre, Regional Monitoring Report No. 6 (Florence, UNICEF, 1999), and A. Newell and B. Reilly: *The gender pay gap in the transition from communism: Some empirical evidence*, William Davidson Institute Working Paper No. 305 (Brighton, University of Sussex, 2000).

²⁶ EUROSTAT, *Statistics in focus: Population and social conditions*, Theme 3, 5/2001 (European Communities), p. 6.

²⁷ ОИТ, *Panorama Laboral 2001*.

График 5. Латинская Америка: отдельные страны

Соотношение между средними доходами женщин и мужчин за час работы в несельскохозяйственных секторах, 1990-2000 гг.



Источник: ILO: 2001 Labour Overview (Lima, 2001).

Различия в заработках, основанные на расовой принадлежности

167. Как отмечалось ранее, имеется мало данных о положении других категорий работников, подвергающихся дискриминации, помимо женщин. Однако в США имеются некоторые данные о различиях в заработной плате, основанных на расовой принадлежности. Они свидетельствуют о том, что «расовые санкции»:

«Расовые санкции»

- выше в отношении мужчин, чем женщин, что объясняется более высоким уровнем профессиональной сегрегации между черными и латиноамериканскими мужчинами, с одной стороны, и белыми мужчинами – с другой, чем между черными и латиноамериканскими женщинами и белыми женщинами;²⁸
- пропорционально выше на верхних ступенях иерархической лестницы. Как правило, основанные на расовом признаке различия в оплате труда выше в тех профессиях, успех в которых зависит от наличия клиентов и социальных сетей, а самый низкий уровень такого неравенства отмечается в тех профессиях, где оплата труда не зависит от типа обслуживаемых клиентов;²⁹
- повышаются с уровнем образования. Более половины разницы в почасовой оплате труда (почти 53%) между белыми и черными иммигрантами

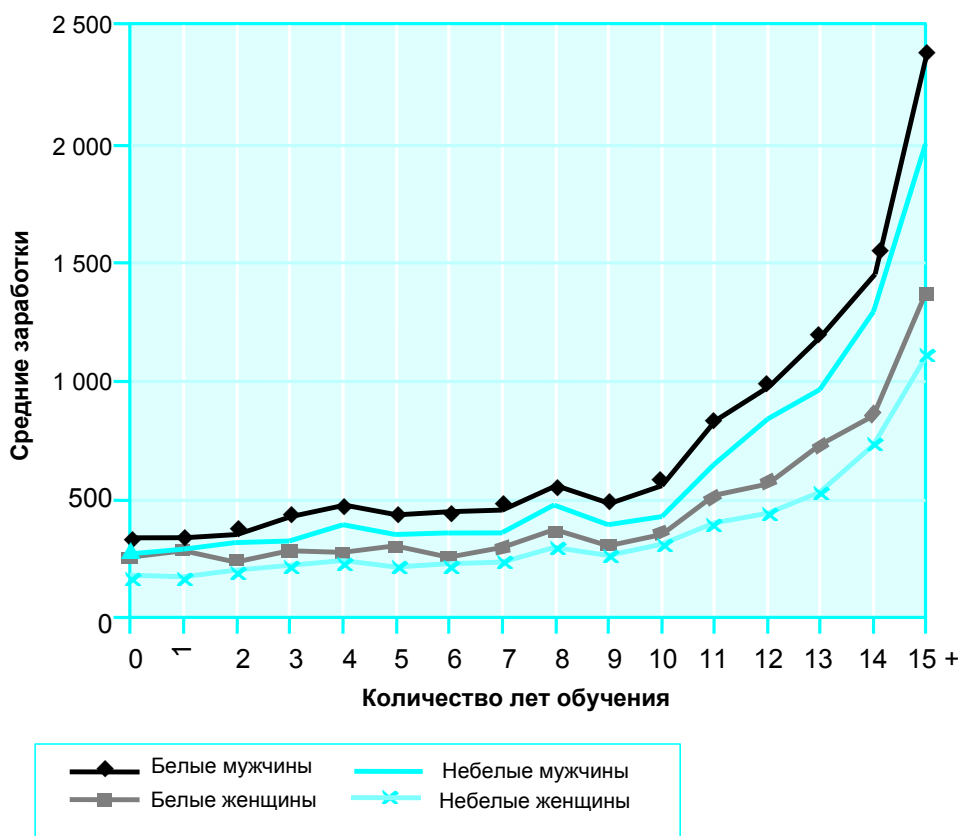
²⁸ K. Bayard, J. Hellerstein, D. Neumark and K. Troske: *Why are racial and ethnic gaps larger for men than for women? Exploring the role of segregation (using the new worker-establishment characteristics data base)* National Bureau of Economic Research Working Paper No.6997, 1999.

²⁹ E. Grodsky and D. Pader: «The structure of disadvantage: Individual and occupational determinants of the black-white wage gap», in *American Sociological Review* (Washington, DC, American Sociological Association), Vol. 66, No. 4, August 2001.

из Африки, окончившими Американские университеты,³⁰ остается без объяснений с точки зрения таких факторов как образование, профессия и количество часов работы.

168. В городском секторе **Бразилии** средние доходы белых женщин выше доходов цветных мужчин, однако с учетом уровня образования иерархия трудовых доходов приобретает противоположную направленность и имеет следующий характер: на нижних ступенях оказываются цветные женщины, а на верхних – белые женщины, цветные мужчины и белые мужчины³¹ (см. график 6). Несмотря на самый высокий уровень образования белых женщин среди всех категорий населения, включая белых мужчин, они чаще всего остаются без работы.

График 6. Городской сектор Бразилии: Средние заработки в зависимости от уровня образования, пола и расы (1999 г.)



Источник: Mezzera: Differences in integration and income in the urban labour market in Brasil, according to gender and race (Brasil, ILO, 2001), p. 21.

³⁰ F. N-A. Dadoo and B.K. Takyi: «Africans in the diaspora: black-white earnings differences among America's Africans», in Ethnic and Racial Studies (London, Routledge Taylor and Francis Group), Vol. 25, No. 6, November 2002, pp. 913-941.

³¹ Mezzera: Diferencias de insercion e ingresos en el mercado de trabajo urbano del Brasil, segun genero y raza [Difference in integration and income in the urban labour market in Brasil, according to gender and race] (Brasilia, OIT, 2001).

Минимальная заработная плата

169. Принятие политики установления минимальной заработной платы, цель которой заключается в установлении минимального уровня структуры заработной платы, направлено на то, чтобы повысить заработки тех категорий работников, которые непропорционально представлены на низшей ступени профессиональной иерархии, таких как женщины, мигранты и другие группы, которые могут подвергаться дискриминации по признаку этнического и национального происхождения, возраста, инвалидности, состояния здоровья и по другим причинам.³² Правительство **Бахрейна**, например, рассматривает вопрос о введении минимальной заработной платы в частном секторе, который применялся бы как к национальным, так и к иностранным работникам. Последние составляют 60% рабочей силы и зарабатывают намного меньше граждан этой страны. Эта мера стала бы позитивным шагом на пути ликвидации дискриминации между национальными и иностранными работниками.³³

170. Имеются данные о том, что женщины фактически выиграли от введения минимального уровня оплаты труда. В разных странах Центральной и Восточной Европы процесс структурной перестройки экономики осуществлялся в различных формах, но общей чертой было снижение заработной платы как мужчин, так и женщин, причем у многих ее уровень был ниже прожиточного минимума. В тех странах, где минимальный размер оплаты труда остался на разумном уровне, например в **Польше**, он содействовал поддержанию относительной равной заработной платы в государственном секторе и снижению количества мест с низкой заработной платой.

*Женщины
выигрывают
от политики
минимальной
заработной платы*

171. В **Нидерландах** национальная система коллективных переговоров строится на политике минимальной заработной платы, в рамках которой законодательным образом устанавливаются ставки заработной платы и условия занятости в различных секторах, в которых заняты женщины. С 1993 года масштабы применения положения о минимальной заработной плате были расширены и стали охватывать работников, занятых менее одной трети стандартной рабочей недели. Это позволило сократить количество низкооплачиваемых в этой категории работников, в которой широко представлены женщины.³⁴ С апреля 1999 года в **Соединенном Королевстве** введена система минимальной заработной платы, в рамках которой стимулируется равная оплата труда мужчин и женщин, особенно занятых на условиях неполного рабочего времени. Женщины составляют 70% лиц, которые выиграли от этой меры, причем более двух третей из них заняты на условиях неполного рабочего времени. К другим группам относятся этнические меньшинства, в частности представители общин выходцев из Пакистана и Бангладеш, а также работники физического труда. В **США** федеральный минимум заработной платы развивался в реальном и относительном выражении с 1968 года и достиг своей пиковой величины во второй половине 1990-х годов. В относительном плане больше от этого повышения выиграли женщины, так как они составляют 65% от общего уровня рабочей силы. Доля черных женщин среди них составила 15% (против доли в 11,6% в общем уровне рабочей силы), а доля работниц латиноамериканского происхождения в этом повышении составила 17,4%, хотя их доля в рабочей силе равна 10,6%. Большинство работников, выигравших от введения минимальной заработной

³² J. Rubery: Pay equity, minimum wage and equality at work, Background paper prepared for this Global report (Manchester, University of Manchester, Institute of Science and Technology, 2002).

³³ ILO: *Employment, social protection and social dialogue: An integrated policy framework for promoting decent work in Bahrain* (26-30 January and 26-27 February 2002) (Женева, МОТ, 2002).

³⁴ J. Plantenga, E. Koch and M. Sloep: Trends and prospects for women's employment in the 1990s The case of Netherlands, Working paper from the European Commission Women's Employment Project (Manchester, University of Manchester Institute of Science and Technology, 1996).

платы заняты на условиях неполного рабочего времени, хотя доля работников, занятых на условиях полного рабочего времени и затронутых этой мерой, составляет 48%, причем 40% из них являются единственными кормильцами в семье.³⁵

172. Политика введения минимальной оплаты труда часто считается неуместной в отношении самозанятых лиц, среди которых во многих развивающихся странах женщины составляют подавляющее большинство. В соответствии с некоторыми данными, однако, достоинством минимальной заработной платы является то, что она устанавливает определенный целевой уровень для работников неформальной экономики. В **Индонезии** результаты проведенного в обувной и швейной промышленности исследования работы менеджеров свидетельствуют о том, что в целом эта политика соблюдается, причем размер заработной платы мужчин выше, а женщин – равен минимальному уровню. Для менеджеров главную проблему составляли не минимальная заработная плата, а бюрократические препоны, связанные с выдачей экспортных лицензий.³⁶ В других случаях некоторые малые предприятия с низким уровнем производительности труда, действующие на грани официальных норм, могут лишь частично соблюдать положения о минимальной заработной плате и сохранять различные льготы, не связанные с заработной платой, такие как оплачиваемые отпуска, пособия по болезни и по пенсионному обеспечению, чтобы сократить издержки.³⁷

173. Можно утверждать, что минимальная заработная плата, при наличии адекватного механизма для ее определения и корректировки, может способствовать снижению разброса в размерах заработной платы, а гендерные различия в размерах заработной платы, как правило, ниже при менее широком разбросе. Проблема, связанная с введением минимальной заработной платы как инструмента, используемого для снижения уровня гендерного неравенства в области вознаграждения, имеет многогранный характер и может стать полезным элементом в рамках любого подхода, направленного на обеспечение гендерного равенства в оплате труда.

Вызовы, связанные с принятием минимальной заработной платы

³⁵ J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work*, op. cit., pp. 58-59.

³⁶ L.P. Rosner: «The impact of recent increases in minimum wage rates on employment growth and poverty in Indonesia», unpublished manuscript referred to in M. Rama: «The consequences of doubling the minimum wage: The case of Indonesia» in *Industrial and Labor Relations Review* (New York, Cornell University), Vol. 54, No. 4, July 2001, pp. 864-881.

³⁷ Y. van der Meulen Rodgers: *Protecting women and promoting equality in the labor market: Theory and evidence*, Policy research report on gender and development, Working Paper Series, No. 6 (World Bank Development Research Group, 1999).

2. Вопросы политики и меры вмешательства

174. Существует ряд политических мер, принятие которых считается необходимым для решения проблемы дискриминации: разработка законодательства, обеспечение его соблюдения, осуществление позитивных действий, сбор соответствующей информации, организация образования и подготовки, а также служб занятости. Хотя все эти меры относятся к компетенции МОТ – и некоторые из них МОТ осуществляла в сотрудничестве со своими трехсторонними участниками – цель настоящей главы состоит в том, чтобы особо выделить эти вопросы и меры вмешательства, а не деятельность МОТ, которая будет освещаться позже. Тем не менее это не должно мешать читателю сделать свои выводы относительно возможной необходимости дальнейших усилий со стороны МОТ и других международных партнеров.

175. Независимо от формы дискриминации, для ее устранения требуется аналогичный комплекс политических средств, простирающихся от разработки последовательного необходимого законодательства и принятия позитивных мер до соответствующей подготовки кадров и политики и программ в области занятости. Меняется лишь набор мер вмешательства и относительное значение каждого политического средства на различных этапах работы.

Законодательство: необходимый первый шаг

176. Решающая роль в устранении дискриминации и обеспечении равенства в сфере труда принадлежит государству. Законодательство может содействовать достижению этой цели, непосредственно регулируя проблему дискриминации в сфере труда (см. таблицу 5) и косвенно гарантируя равенство в иных, помимо трудовых, вопросах. К ним относятся семейная жизнь, право наследования, право собственности и права, вытекающие из договоров, доступ к земле и кредитам, а также образование. В странах, характеризующихся правовым плюрализмом, создание условий для обеспеченного правом равенства должно также распространяться на обычное право.

Роль государства

Таблица 5. Типы законодательства, включающего антидискриминационные положения^a

Типы законодательства	Сфера действия	Примеры
Конституция	Общий принцип равенства	Почти все страны
	Запрещение дискриминации в сфере труда	Бразилия
	Равная оплата труда	Бразилия, Италия, Швейцария, Эквадор
	Позитивные действия	Индия, Намибия, Южная Африка
Трудовое законодательство	Запрещение дискриминации	Бенин, Российская Федерация
	Позитивные действия	Франция
	Равная оплата труда	Бенин, Чад
Законодательство о недискриминации и равенстве	Только в сфере занятости	Дания (<i>Закон о запрещении различного обращения на рынке труда</i>), Гайана (<i>Закон о предупреждении дискриминации</i>)
	Занятость и другие социально-экономические вопросы	Тринидад и Тобаго (<i>Закон о равных возможностях</i>)
	Только одно основание для дискриминации	Соединенное Королевство (<i>Закон о дискриминации по признаку пола, Закон о расовых отношениях, Закон о дискриминации инвалидов</i>)
	Несколько оснований для дискриминации или несколько групп населения	Ирландия (<i>Закон о равенстве в области занятости</i>), Гайана (<i>Закон о предупреждении дискриминации</i>), Соединенные Штаты (<i>Раздел VII Закона 1964 года о гражданских правах</i>)
	Позитивные действия	Канада (<i>Закон о равенстве в сфере занятости</i>), Намибия (<i>Закон о позитивных мерах в сфере занятости</i>), Южная Африка (<i>Закон о равенстве в области занятости</i>), Италия (<i>Закон № 125 1991 года о позитивных действиях по достижению равенства мужчин и женщин в сфере труда</i>)

^a Данная таблица дает лишь представление о типах существующего в настоящее время законодательства и антидискриминационных положений, направленных на борьбу с дискриминацией в области труда и занятий, а также содержит примеры некоторых стран, принявших такие положения. Эти данные не являются ни исчерпывающими, ни представляющими «примеры лучшего законодательства».

177. В странах обычного права важная роль в разработке антидискриминационного законодательства принадлежит судебной власти. В **Индии** Верховный суд принял решение о руководящих принципах и нормах, запрещающих сексуальные домогательства на рабочем месте.³⁸ В **Зимбабве** суд по трудовым делам вынес постановление в поддержку иска о сексуальных домогательствах, несмотря на отсутствие соответствующих правовых положений.³⁹

178. Некоторые страны, в том числе **Финляндия** и **Нидерланды** при рассмотрении вопросов о дискриминации в сфере труда полагаются также на уголовное право.

179. Законодательство о равной оплате труда широко используется для борьбы с дискриминацией в отношении оплаты труда женщин и мужчин. Хотя законодательство о равной оплате труда касается вопросов заниженной оценки труда, выполняемого преимущественно женщинами, и гендерной предвзятости в структурах оплаты труда и механизмах установления уровней заработной платы, оно не затрагивает многие другие факторы, содействующие заниженной оценке труда женщин по сравнению с мужчинами. Отсюда необходимость в дополнительном законодательстве о равных возможностях и о равенстве, которое бы предусматривало обязанность содействовать равенству в более широком смысле слова. В **Швеции** Закон о равных возможностях требует, чтобы работодатели, на предприятиях которых занято не менее 10 наемных работников, составляли ежегодный план действий по обеспечению равенства, в который должны входить также вопросы оплаты труда и меры, направленные на

Законодательство о равной оплате труда

³⁸ N. Haspels, Z.M. Kasim, C. Thomas and D. McCann: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO, 2001), pp. 70.

³⁹ Там же, стр. 70.

устранение существующего в этом отношении неравенства. Более того, некоторые страны приняли статуты о гражданской службе, касающиеся также вопросов дискриминации и содействия равенству возможностей на государственной службе.

180. Статуты (с поправками) о государственной службе могут также касаться вопросов дискриминации в области занятости. Закон о государственной службе в **Ботсване** и Общие положения о гражданских служащих во **Франции** содержат положения, защищающие от сексуальных домогательств на государственной службе. В **Бразилии** Федеральный закон о государственной службе решает вопрос дискриминации, с которой сталкиваются инвалиды в сфере труда, предусмотрев обязательное резервирование за ними 20% вакантных постов, открытых для занятия по конкурсу в федеральной государственной службе.⁴⁰

181. При разработке антидискриминационного законодательства или законов о равенстве использовались два подхода. Первый сводится к решению вопросов дискриминации по признакам расовой принадлежности, пола, инвалидности и по другим признакам за счет создания отдельных антидискриминационных правовых режимов и отдельных механизмов и институтов обеспечения исполнения законодательства как, например, в **Соединенном Королевстве**. Второй подход сводится к принятию единого закона о запрещении дискриминации или о равенстве, направленного на устранение различных незаконных оснований для дискриминации как, например, в **Австралии** и **Соединенных Штатах**. Каждый из этих подходов имеет свои преимущества, но и создает определенные трудности. Тип законодательного регулирования, который может лучше всего служить цели упразднения дискриминации в сфере труда, зависит от существующих в той или иной стране условий и приоритетов. При любом подходе рамки регулирования должны быть четкими, последовательными и справедливыми и должны содействовать тому, чтобы предприятия и люди стремились к обеспечению равенства.

Антидискриминационное законодательство или законы о равенстве

Смещение в правовых подходах в сторону борьбы с дискриминацией и содействия равенству

182. Растет число стран, которые перешли от используемого при разработке подхода, основанного исключительно на установлении ничем не подкрепленного обязательства о недискриминации, к более широкому подходу, включающему прямо выраженную обязанность препятствовать дискриминации и содействовать равенству. Хотя антидискриминационная правовая модель, основанная на запрещении дискриминационной практики, оказалась успешной в ликвидации наиболее явных форм дискриминации, таких как прямая дискриминация в оплате труда,⁴¹ ее успехи в отношении более тонких форм дискриминации, например таких как профессиональная сегрегация, оказались более скромными.⁴² Более того, ее эффективность в значительной мере зависит от судебных разбирательств, а это препятствует охвату работников, находящихся в наиболее неблагоприятных условиях и уязвимых с точки зрения дискриминации. Эти категории трудящихся обычно не прибегают к правовому урегулированию из-за неграмотности и боязни репрессалий.

Позитивное обязательство содействовать равенству

⁴⁰ J. Hodges Aeberhard, *Comparative study of contents of civil service statutes*, Department for Government and Labour Law and Administration, Document No. 5 (Geneva, ILO, 2001), p. 37-38.

⁴¹ См. D. Neumark and W. Stooch: *The Effects of race and sex discrimination laws*, Working paper 8215, NBER Working paper series (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, 2001), available at <http://www.nber.org/papers/w8215>.

⁴² L. Dickens: Anti-discrimination legislation: Exploring and explaining the impact on women's employment, in W. McCarthy (ed.): *Legal intervention in industrial relations: Gains and losses* (Blackwell, Oxford Publishing, 1992), pp. 103-146.

183. В последние годы наблюдалась тенденция к постановке вопросов равенства в центр внимания общей политики и законодательной деятельности. Например, в **Чешской Республике** принятый в 1998 году Национальный план действий правительства о процедурах и приоритетах в содействии равенству мужчин и женщин и принятый в 1999 году Национальный план занятости свидетельствуют о выдвигании на первый план гендерных вопросов, поскольку каждый министр обязан использовать их в качестве одного из основных инструментов политики, направленной на содействие равенству возможностей мужчин и женщин. В **Северной Ирландии** раздел 75 Закона Северной Ирландии 1998 года предусматривает выдвигание на первый план политики религиозного равенства, требуя, чтобы государственные органы власти при исполнении своих функций должным образом учитывали необходимость содействия равенству возможностей лиц, придерживающихся различных религиозных взглядов. Выдвижение этих вопросов на первый план предполагает оценку возможных последствий предлагаемого законодательства и политики для определенных групп населения, таких как женщины или национальные меньшинства, и для их привлечения к процессам принятия решений.⁴³ Чтобы значение конкретных проблем равенства не ослабло, их выдвижение на первый план следует рассматривать как дополнение к антидискриминационному законодательству, а не его замену.

184. На соответствующее национальное законодательство могут также повлиять законы о равноправии, принимаемые наднациональными органами или в рамках региональных торговых соглашений. Например, КАРИКОМ, в рамках осуществления своего проекта по согласованию трудового законодательства, принял типовое законодательство о равенстве возможностей и обращения в области труда и занятий, которым должны руководствоваться государства-члены при разработке своих законов. Европейский закон о равенстве, который охватывает такие вопросы, как равная оплата труда, социальное обеспечение, системы профессиональных пенсий, охрана материнства, отпуск родителей и неполное рабочее время,⁴⁴ оказывает непосредственное влияние на национальное законодательство о равенстве. Недавно были разработаны общие основы равного обращения в области труда и занятий, направленные на борьбу с прямой и косвенной дискриминацией на основании религии или отсутствия религиозных убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации.⁴⁵ Сфера действия законодательства и судебной практики Европейского союза расширяется, поскольку государства-кандидаты на вступление в члены Союза должны перенести в свои системы все наследие Сообщества, которое включает законодательство и судебную практику по вопросам равенства.⁴⁶

⁴³ C. McCrudden: Regulating discrimination: Advice to a legislator on problems regarding the enforcement of anti-discrimination law and strategies to overcome them, in T. Loenen and P.R. Rodrigues (ed.): Non-discrimination law: Comparative perspectives (The Hague, Kluwer Law International, 1999), pp. 310-311.

⁴⁴ Статья 4 принятой Советом Директивы 97/80/ЕС от 15 декабря 1997 г. о бремени доказывания в случаях дискриминации по признаку пола гласит: «если лица, считающие, что с ними поступили несправедливо, нарушив в отношении их принцип равного обращения, представят суду или другому компетентному органу факты, из которых можно сделать вывод о наличии прямой или косвенной дискриминации, то бремя доказывания, что принцип равного обращения не был нарушен, лежит на ответчике».

⁴⁵ Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., ст. 1. В соответствии с Европейским законом о равенстве ответчик несет бремя доказывания отсутствия нарушения принципа равного обращения (ст. 10).

⁴⁶ «Наследие Сообщества» представляет собой основы общих прав и обязательств, которыми все государства-члены связаны в рамках Европейского союза. Страны, подавшие заявления на вступление, должны принять «наследие Сообщества» до того, как они станут его членами.

Государственная политика закупок: новый инструмент содействия равенству?

Государственная политика закупок дополняет законодательство

185. На национальном уровне государственная политика закупок все чаще используется как дополняющее законодательство средство содействия достижению социальных целей.⁴⁷ Государственная политика закупок особенно широко использовалась в Европе и Северной Америке для решения проблемы дискриминации, с которой сталкиваются определенные группы населения, в том числе женщины, этнические и религиозные меньшинства и инвалиды. В **Южной Африке** принятый в 2000 году Закон об основах политики преференциального режима закупок предусматривает, что государственный орган должен определить свою политику преференциального режима закупок и создать систему, в соответствии с которой для достижения конкретных целей определяются исходные позиции. Они могут включать «заключение контрактов с лицами или категориями лиц, которые исторически являются жертвами дискриминации на основании расовой принадлежности, гендерного признака или инвалидности» (ст. 2).

186. В качестве государственных органов, участвующих в реализации политики закупок, могут выступать центральные правительственные департаменты, региональные или местные правительства. В одних случаях соответствующие расходы полностью возложены на предприятия; в других случаях подрядчиков вместе с консультативной помощью или финансовыми субсидиями предоставляет договаривающийся орган. Лишь в редких случаях к делу подключаются субподрядчики. Поэтому более широкое привлечение субподрядчиков ограничивает воздействие государственной политики закупок по всей снабженческой цепи. Чтобы преодолеть эти ограничения, стали шире использоваться другие инструменты, такие как кодексы поведения и международные рамочные соглашения (см. Часть III, глава 2).

Обеспечение исполнения, контроль и содействие: необходимые условия для устойчивых преобразований

187. Для эффективного обеспечения соблюдения любого законодательства требуются государственные инвестиции в людские и финансовые ресурсы, создание и запуск административных и судебных структур, знание предмета законодательства, а также вера трудящегося и работодателя в эту систему. Многие системы обеспечения соблюдения законодательства основаны на принципе представления жалоб и поэтому их функционирование зависит от отдельных работников, их представителей или административных служащих. Отказ в предоставлении равных возможностей, равного обращения или унижение достоинства в сфере труда требует наличия особенно чутких систем, способных обеспечить применение законодательства о равенстве ко всем работникам, особенно к представителям меньшинств и женщинам.

188. Обеспечение соблюдения законодательства сопряжено с многочисленными трудностями. Например, жертвам дискриминации трудно получить надлежащую юридическую помощь и обеспечить представительство; дойти до суда или понять судопроизводство; перенести длительные задержки в рассмотрении споров; оплачивать высокие издержки; а также собрать достаточные доказательства в поддержку своих требований. Это может усугубляться тем, что

⁴⁷ C. McCrudden: Social policy issues in public procurement: A legal overview, in S. Arrowsmith and A. Davies: *Public procurement: Global revolution* (The Hague Kluwer Law International, 1998), pp. 219-239.

адвокаты и судьи недостаточно хорошо знакомы с принципами равенства, гендерными и культурными факторами; что системы урегулирования, выплаты компенсаций и санкций недостаточно развиты; а также тем, что органы, ответственные за обеспечение соблюдения законодательства, или суды недоукомплектованы штатами, используют ненадлежащие процедуры и не облечены необходимыми полномочиями.

189. Многие правительства признают необходимость укрепления своих механизмов обеспечения равенства. С этой целью они продолжают пересматривать свое трудовое законодательство или законоположения о равенстве, расширяя сферу их действия, совершенствуя средства судебной защиты и повышая санкции, внося поправки в правила процедуры, укрепляя органы инспекции труда или создавая и укрепляя административные и судебные органы.

190. Органы инспекции труда отвечают за обеспечение соблюдения положений о равенстве, если такие положения существуют в общем трудовом законодательстве или в специальном законодательстве о равенстве в сфере труда. Консультативные функции органов инспекции труда могут помочь предотвратить или преодолеть дискриминацию. Они могут содействовать эффективному решению дел о дискриминации и помочь другим органам, ответственным за обеспечение соблюдения законодательства. К сожалению, многие органы инспекции труда испытывают недостаток финансовых средств, инфраструктуры и людских ресурсов. Они часто перегружены работой и практически не имеют подготовки по вопросам дискриминации.

Органы инспекции труда – основной механизм обеспечения соблюдения законодательства

191. С целью повышения уровня компетентности инспекторов труда, некоторые правительства обеспечивают им специализированную подготовку и повышение уровня знаний, чтобы они могли предупреждать и контролировать прямую и косвенную дискриминацию, а также наказывать виновных в применении такой практики, включая сексуальные домогательства и дискриминацию в оплате труда. В соответствии с принятым на **Кипре** в 2002 году новым Законом о равной оплате труда инспекция труда наделяется особыми полномочиями в вопросах контроля соблюдения принципа равной оплаты труда, а также создается технический комитет, которому поручено проводить оценку равной ценности труда в случае поступления жалоб. В **Бразилии** на уровне штатов были созданы инспекции труда, специализирующиеся на вопросах дискриминации. На **Филиппинах** вопросы дискриминации были включены в перечень подлежащих инспекции вопросов.

192. Решение проблемы дискриминации и содействия равенству в странах обеспечивается за счет создания специализированных органов. Эти органы можно разбить на два типа. Первый тип выполняет консультативные и содействующие функции и может включать комиссии по продвижению женщин, советы меньшинств и межминистерские координационные органы. Обычно органы этого типа занимаются сбором, публикацией и распространением информации, анализом законодательства, политики и хода осуществления планов действий, а также предоставляют консультации по этим вопросам и обеспечивают подготовку кадров. Структуру таких органов часто можно назвать «трехсторонней плюс», поскольку в них входят представители основных групп участников. В **Уругвае** в состав Трехсторонней комиссии по вопросам равенства возможностей и обращения в области труда входят представители трудящихся, работодателей, Министерства труда и социального обеспечения и Национального института по делам семьи и женщин. Она оказывает помощь и распространяет информацию о законодательстве, касающемся равенства возможностей. Второй тип специализированных органов по обеспечению соблюдения законодательства наделен полусудебными функциями, поскольку им разрешено рассматривать заявления с жалобами на дискриминацию. Некоторые

Специализированные органы, отвечающие за обеспечение соблюдения законодательства

органы, как, например, австралийская Комиссия по правам человека и равным возможностям наделена одновременно функциями содействия и контроля. Одни организации, основной функцией которых является рассмотрение жалоб, занимаются вопросами дискриминации во многих областях деятельности (например, в сфере образования, занятости, жилищного строительства), в то время как другие занимаются вопросами дискриминации только в сфере занятости (например, в **Австрии**, **Бразилии** и **Северной Ирландии**). Многие органы концентрируют свою деятельность на защите конкретных групп, таких как женщины и этнические меньшинства, в то время как другие комиссии занимаются несколькими социальными группами и многочисленными основаниями для дискриминации (например, в **Гонконге (Китае)**, **Соединенных Штатах** и **Тринидаде и Тобаго**). Недавней инициативой стало создание национальных комиссий по правам человека, в функции которых обычно входят вопросы дискриминации в сфере труда (в **Гане**, **Пакистане** и **Южной Африке**). Преимущество организаций, занимающихся вопросами дискриминации одной конкретной группы, такой как женщины или меньшинства, состоит в том, что они могут специализироваться по всем аспектам дискриминации по данному признаку. Однако те, кто занимается более широким кругом оснований для дискриминации, более подготовлены для решения вопросов по различным аспектам и многочисленным формам дискриминации.

193. Специализированные органы по обеспечению соблюдения законодательства могут оказать помощь жертвам дискриминации, дешево и неформально обработав их жалобу и вынеся по ней решение. Процедуры рассмотрения жалоб в целом более доступны для простого человека, чем судебное разбирательство и более соответствуют тонкому характеру сложных случаев дискриминации. В некоторых странах, таких как **Гана**, **Гонконг (Китай)** и **Соединенные Штаты**, агентства имеют также право самостоятельно возбудить жалобу и начать расследование, не дожидаясь пока такая жалоба поступит от жертвы дискриминации.

*Оказание помощи
жертвам
дискриминации*

194. Чтобы повысить эффективность таких механизмов, необходимо решить проблемы, ограничивающие их полномочия или функции, проблемы нехватки средств и необходимых кадров, отсутствия доступа к тем, кто больше всего нуждается в их помощи, а самое главное – нужна политическая воля для поддержки их действий по обеспечению соблюдения законодательства. Повысить доступ можно за счет создания региональных или местных бюро, либо «мобильных институтов», а также за счет упрощения процедур. Хотя создание специализированных органов по рассмотрению жалоб можно считать положительной тенденцией, их многочисленность, дублирование функций и отсутствие координации действий могут создать трудности в обеспечении соблюдения законодательства. **Канада** – одна из стран, создавших единый механизм для решения вопросов дискриминации по многим основаниям в области занятости, а также дискриминации в других сферах.

195. Люди или организации, занимающиеся рассмотрением жалоб на нарушение прав человека, выполняют две главные функции: 1) расследуют жалобы на плохое руководство; и 2) предусматривают меры по ликвидации несправедливости в случае ее обнаружения. Их цель – подготовка рекомендаций, оценок и критических замечаний и представление ежегодного доклада парламенту. В некоторых странах были созданы бюро омбудсменов для рассмотрения вопросов равенства. В **Венгрии** омбудсмены имеют право расследовать случаи нарушений и начинать судопроизводство, либо присоединяться к жалобам на нарушение Конституции, подаваемым отдельными гражданами.

Бюро омбудсмена

196. В рамках судебной системы официальные жалобы на дискриминацию в сфере труда могут быть поданы в арбитражи или суды по рассмотрению

Судебные иски

трудовых споров, а также в гражданские суды, начиная от муниципального уровня до Верховного суда страны. В ходе официального судебного разбирательства доказать наличие дискриминации сложно, даже если не требуется доказательство наличия умысла. В большинстве случаев, касающихся найма, увольнения, оплаты труда и продвижения по службе, соответствующей информацией о принятии решений владеет работодатель. По делам, касающимся сексуальных домогательств, свидетели обычно отсутствуют. Чтобы помочь истцам и обеспечить справедливое слушание дела, все большее число стран перекладывает бремя доказывания на работодателя, который должен опровергнуть обвинения после того, как истец представил первые доказательства дискриминации. Особую сложность для судов представляет обеспечение соблюдения законодательства о равном вознаграждении. Чтобы помочь судам по трудовым спорам в этих вопросах, в **Соединенном Королевстве** при рассмотрении дел о равной оплате труда назначаются эксперты по оценке труда, которые представляют членам суда технические консультативные доклады.

Устранение разрыва: позитивные действия

197. Выражение «позитивные действия» относится к «последовательному комплексу мер временного характера, специально направленных на улучшение положения членов целевой группы по одному или нескольким аспектам их социальной жизни с целью обеспечения эффективного равенства».⁴⁸ В некоторых странах, таких как **Соединенные Штаты**, где это выражение появилось в 1960-е годы, такие меры называются мерами позитивного действия. В **Канаде** в Законе 1996 года о равенстве в области занятости их называют мерами «по обеспечению равенства в сфере труда», где равенство означает «не просто одинаковое обращение с людьми, а необходимость принятия специальных мер и урегулирования различий» (ст. 2). По всей Европе используется термин «позитивные действия», а в некоторых странах их называют «специальными временными мерами». В южноафриканском Законе 1998 года о равенстве в сфере труда позитивные действия определяются как «меры, направленные на то, чтобы обеспечить квалифицированным представителям (уязвимых) групп населения равные возможности в области занятости и равную представленность во всех профессиональных категориях и в рабочей силе данного работодателя» (ст. 15).

Меры позитивного действия для целевых групп

198. Независимо от используемой терминологии, эти меры политики нацелены на то, чтобы расширить доступ членов недостаточно представленных групп населения к рабочим местам, образованию, профессиональной подготовке, профессиональному росту и т.д. Эти меры могут заключаться в предоставлении некоторых преимуществ представителям целевых групп, если нет большой разницы между кандидатами на то или иное рабочее место, или предоставление значительных преимуществ представителям оговоренных групп. В качестве примера такого типа мер можно привести планы обеспечения равенства в сфере труда, в которых определены цели и сроки для увеличения представленности целевых групп, а также указаны меры политики, необходимые для реализации этих планов. Под понятие мер позитивных действий подпадают также системы квот, в соответствии с которыми представителям целевых групп выделяется определенная доля рабочих мест.

⁴⁸ *Prevention of discrimination: The concept and practice of affirmative action*. Окончательный доклад, представленный М. Боссуйт, специальным докладчиком, в соответствии с резолюцией Подкомитета по содействию соблюдению и защите прав человека, док. E/CN/4/Sub.2/2002/21, 17 июня 2002 г., стр. 3.

Временный характер мер позитивного действия

199. Общей чертой мер позитивного действия является их временный характер. Это предполагает регулярную и объективную оценку программ таких действий с целью установления степени их эффективности, регулярного уточнения сферы их применения и содержания, а также определения сроков окончания их действия. Однако в некоторых странах их действие может прекратиться или их эффективность может снизиться из-за сокращения социальных расходов, экономического спада или перестройки экономики. В других странах, таких как **Индия**, эти меры приобрели постоянный или полупостоянный характер.

200. Чтобы избежать непреднамеренного ответного удара и навешивания ярлыков на целевую группу, необходимо предварительно получить согласие всех заинтересованных участников и провести консультации с ними. К последним относятся господствующие в экономике группы, а также потенциальные получатели выгоды, государственные органы различного уровня, а также организации работодателей и трудящихся. Следует прогнозировать и контролировать потенциальные и действительные последствия таких мер для третьих сторон. В этой связи следует упомянуть проходившие в 2001 году в канадских городах Реджайна и Саскатун консультации о равенстве в сфере труда, на которых обсуждались вопросы о роли и ответственности различных правительственных и неправительственных организаций в достижении равенства в сфере труда и о том, как можно измерить достигнутые успехи.⁴⁹ К определению мер позитивного действия следует подходить гибко, учитывая меняющиеся мышление и представления людей, а также согласуясь с культурными условиями, социально-экономическими реалиями и экономическими возможностями стран.⁵⁰

201. Численность и типы групп, получающих выгоду от таких мер, имеют тенденцию меняться в зависимости от времени и страны, где они применялись. В **Канаде** первоначальное обязательство по позитивным действиям в интересах женщин впоследствии расширилось за счет обеспечения равенства в сфере труда для четырех четко определенных групп: женщин, аборигенов, инвалидов и «видимых меньшинств».⁵¹ В **Индии** (см. вставку 2.1) перечень групп, имеющих право на резервацию рабочих мест, регулярно пересматривается. В **Соединенных Штатах** в результате растущего демографического многообразия трудящиеся-мигранты недавно были включены в список лиц, на которых распространяются меры позитивного действия.⁵²

Кто должен выиграть

202. Определение групп, на которых распространяется действие этих мер, имеет решающее значение, поскольку это непосредственно влияет, в частности, на бюджетные решения, но не всегда бывает простым. В **Бразилии** горячие дебаты по поводу того, какие группы выигрывают от политики позитивных действий в борьбе с расовой дискриминацией частично объясняются «расплывчатостью» концепции цвета кожи.

⁴⁹ Saskatchewan Human Rights Commission (eds.): *Annual Report 2000-2001: Promoting dignity and equality for all*, Chapter on «Employment equity», available at <http://www.gov.sk.ca/shrc/annreport2001/default.htm>

⁵⁰ J. Hodges-Aeberhard and C. Raskin: *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities* (Geneva, ILO, 1997).

⁵¹ Термин «видимые меньшинства» используется для описания населения иммигрантского происхождения. См. C.L. Bacchi: *The politics of affirmative action: Women, equality & category politics*, SAGE Publications, London, 1996.

⁵² D.R. Harris and R. Farley: Demographic, economic and social trends, in J.S. Jackson (ed.): *New directions: African Americans in a diversifying nation* (Washington D.C., National Policy Association, 2000).

Вставка 2.1

Позитивные действия в Индии: Сложный процесс переговоров о демократических преобразованиях

В Индии позитивные действия направлены на преодоление социального отставания – в соответствии с конституционным мандатом на решение проблемы социального неравенства, жертвами которого являются бесчисленные касты и племена. Социальное расслоение по кастовому признаку не ограничено индусским обществом (составляющим около 80% населения); оно также коснулось других религиозных общин, таких как мусульмане, христиане и сикхи. Официально тех, на кого можно направить позитивные действия, называют отсталыми классами. Они в свою очередь подразделяются на две группы: i) СК/СП, то есть списочные касты (бывшие касты «неприкасаемых», ныне составляющие около 15% населения) и списочные племена (племена, не входившие в кастовую систему, жившие в лесах и в горных районах и составляющие около 8% населения), ii) ДОК, то есть другие отсталые касты (ряд каст, занимающихся возделыванием земли и ремеслами и не охваченных переписью населения, но число которых предположительно составляет от 25 до 50% населения). В эту классификацию входят все религиозные общины.

С помощью позитивных действий, более известных в Индии как политика резервации рабочих мест, предпринимаются попытки зарезервировать места в выборных политических органах, государственных учреждениях и учебных заведениях, главным образом для представителей СК и СП. Больше всего споров вызывает вопрос резервации рабочих мест. Начиная с 1951 года центральное (федеральное) правительство резервирует 22% своих рабочих мест для кандидатов из СК (15%) и СП (7%). В последнее время эта политика вызывает все большее недовольство со стороны не охваченных ею общин. Некоторые считают, что такие меры компрометируют принцип эффективности (заслуг). В качестве альтернативы политике резервации многие ученые предлагают расширить доступ к образованию и повысить его качество, что в долгосрочной перспективе будет способствовать устранению социальных различий. Однако правительствам, особенно на уровне штатов, не хватает политической воли для расширения возможностей для получения образования на уровне школы, несмотря на явные преимущества такой стратегии в выравнивании социальных различий, которые проявились в штате Керала.

Источник: A. Beteille: *The conflict of norms and values in contemporary Indian society*; in P.L. Berger: *The limits of social cohesion: Conflict and mediation in pluralist societies* (Boulder, Co, Westview Press, 1998), pp. 265-292.

Достигли ли меры позитивного действия ожидаемых результатов?

203. В ряде случаев с помощью мер позитивного действия удалось устранить неравенство на рынке труда между доминирующими и целевыми группами,⁵³ а также повысить производительность и ускорить оборот средств предприятий. В Северной Ирландии, где такие меры использовались с 1988 года, сократилась сегрегация в области занятости и снизился уровень недопредставленности католической общины в целом, а также католических и протестантских общин в особых областях деятельности.⁵⁴ В Южной Африке менее чем за десять лет число домашних хозяйств африканцев, доход которых равен доходу среднего домашнего хозяйства белого населения, выросло с менее 1.000 до 1,2 млн.⁵⁵ Как представляется, позитивные действия дают определенный непредвиденный положительный эффект. Например, представители меньшинств, ставшие врачами, с большей готовностью будут лечить неимущих пациентов и заболевших представителей меньшинств, чем врачи из доминирующих групп населения.

204. Представляется, что воздействие позитивных мер отличается как между странами (см. таблицу 6), так и внутри стран, в зависимости от оснований дискриминации и ее проявлений. Например, в США успехи, достигнутые в области гендерного равенства, были в целом выше, чем в вопросах обеспечения расового равенства.⁵⁶ Успехи Скандинавских стран в сокращении неравенства

⁵³ J. Hodges-Aeberhard and C. Raskin (eds.), op.cit.

⁵⁴ B. Hepple: *Work, empowerment and equality* (Geneva, ILO, 2000), pp. 4-6.

⁵⁵ International Council on Human Rights Policy: *Racial and economic exclusion: Policy implications* (Versoix, 2001), p. 10.

⁵⁶ W.A. Darity Jr. and P.L. Mason: Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of gender, in *The Journal of Economic Perspectives* (Nashville, TN, American Economic Association), vol. 12, No. 2, 1998, pp. 63-90.

в оплате труда мужчин и женщин были значительнее, чем в других странах ОЭСР, но их эффективность в борьбе с профессиональной сегрегацией была ниже. Эмпирические данные дают возможность предположить, что влияние позитивных действий на результаты деятельности работников из целевой группы зависит от того, как эти действия реализуются. Например, в **Соединенных Штатах** работодатели, на которых распространяется политика позитивных действий, обладают более эффективными средствами проверки, благодаря которым они могут установить, какими трудно определяемыми качествами обладают потенциальные кандидаты на занятие того или иного рабочего места.⁵⁷ Они также используют более целенаправленные методологии подготовки и оценки, благодаря которым они могут повысить уровень квалификации работников-представителей меньшинств.

205. Проведенное недавно исследование, которое охватывало **Австралию и Соединенное Королевство**, показало, что ни в одной из стран меры по обеспечению равных возможностей не оказали негативного влияния на производительность труда даже в группе предприятий, где такая политика в принципе проводится в обязательном порядке.⁵⁸ В частности, в крупных компаниях обеих стран влияние на производительность было в основном позитивным и существенным со статистической точки зрения. Это свидетельствует не только о возможности принятия четкого законодательства, возлагающего на предприятия обязанность проводить политику позитивных действий, но и о возможной жизнеспособности стратегии обеспечения соблюдения такой политики и поощрения предприятий к позитивным действиям.

Никаких отрицательных последствий для производительности

Таблица 6. Борьба с расовой дискриминацией: политика позитивных действий в отдельных странах

Страна	Этнические группы	Доля населения (%)	Неравенство до позитивных действий	Позитивные действия	Результаты	Комментарии
Малайзия	Коренные малайцы (бумипутрас) Китайцы Индийцы	62 30 8	Бумипутрас держат политическую власть, китайцы – экономическую власть. Средний доход китайцев в 2,29 раза выше дохода малайцев, а средний доход индийцев – в 1,77 раза выше дохода малайцев. В 1970 г. среди студентов вузов 49,7% составляли малайцы, 42,7% китайцы и 5,1% индийцы. Показатель бедности в 1970 г.: 49%.	Новая экономическая политика (1970 г.), нацеленная на сокращение и в конечном итоге на упразднение расовой дискриминации. Она также была направлена на ликвидацию нищеты, независимо от расовой принадлежности. Тип политики: квоты, цели и позитивные действия в интересах бумипутрас в отношении: – образования – землевладения – занятости на государственной службе – владения компаниями	Разрыв в среднем уровне дохода сократился, но не исчез. В 1995 г. средний доход китайцев был в 1,81 раза выше дохода малайцев, а индийцев – в 1,35 раза выше дохода малайцев. С 1970 по 1995 гг. доля бумипутрас среди: – профессиональных работников выросла с 8 до 54%. – число собственных компаний выросло с 1,5% до 20,6%. Показатель бедности в 1999 г.: 7,5%.	Быстрые темпы экономического роста (6,7% в период с 1970 по 1990 гг.) помогли правительству проводить политику этнического перераспределения. Сегментация рынка труда сохраняется и бумипутрас значительно недопредставлены в профессиональных и технических категориях, а также в частном обрабатывающем секторе и секторе услуг. Этническая дискриминация характерна в первую очередь для деловых кругов и среднего класса: напряжение сохраняется.

⁵⁷ H. Holzer and D. Nuemark: «Assessing affirmative action», op.cit. Авторы утверждают, что серьезно полагаясь на проверку, работодатели, подпадающие под меры позитивного действия, имеют возможность установить другие незаметные качества трудящихся – представителей меньшинств, которые компенсируют их более низкий уровень образования.

⁵⁸ Можно было бы с полным основанием ожидать определенного негативного влияния на производительность предприятий, для которых такая политика является обязательной, поскольку предприятия, по мнению которых такая политика сопряжена с высокими издержками, не могут от нее отказаться, а другие предприятия могут почувствовать необходимость принимать лишь поверхностные меры политики.

Страна	Этнические группы	Доля населения (%)	Неравенство до позитивных действий	Позитивные действия	Результаты	Комментарии
Бразилия	Белые	54	Огромное неравенство в уровнях доходов, занятости, образования, показателях смертности и политической позиции. Они совпадают с расовым многообразием. В 1996 г. Доход семьи чернокожих составлял 43% от дохода белой семьи, а продолжительность их обучения составляла 63% от продолжительности обучения белой семьи.	Борьба с социальным неблагополучием велась с помощью мер борьбы с нищетой. В области образования – меры помощи чернокожему населению и малоимущим в поступлении в университеты на основе установления квот для чернокожего населения в учебных заведениях и на правительственных должностях. В 2002 г. система квот была введена в отношении гражданской службы.	В 1990-е годы устранение неравенства оказалось трудной задачей. Даже после введения контроля в отношении образования и регионов, доход белого населения все еще на 20% выше дохода черных работников. Заработок женщин составляет 60% от заработка мужчин. Слишком рано давать оценку новым мерам.	«Расплывчатость» расовых категорий затрудняет определение целевых групп населения. Широкие различия в уровнях доходов препятствуют сокращению различий между группами.
	Афробразильцы	5				
	Смешанные расы	40				
	Другие расовые категории: расплывчатые: цвет кожи от белого до черного	1				
Южная Африка	Африканцы	75	Африканцы составляют большинство в политической сфере, но сталкиваются с большой и отрицательной проблемой горизонтального неравенства. В 1990 г. среднемесячная зарплата чернокожих работников составляла 29% зарплаты белых работников. Государственные расходы на образование белого студента были в 14 раз выше, чем на образование чернокожего студента.	Новая политика направлена на сокращение различий между белым и чернокожим населением в области образования и занятости. Закон 1998 г. о равенстве в области занятости предусматривает позитивные действия в пользу африканцев, азиатов и цветного населения за счет преференциального режима и четко обозначенных целей. Закон 1998 г. о профессиональных навыках и повышении квалификации предусматривает обязанность работодателей осуществлять подготовку представителей уязвимых групп населения.	Расовые различия сокращаются, но все еще остаются очень высокими. Уровни безработицы в 2001 г.: Белые: 6% Африканцы: 36% Цветные: 22% Индийцы: 18%. К 1998 г. доля чернокожего населения на руководящих постах в государственном секторе выросла до 35%. Доля бизнеса чернокожего населения в капитализации фондовой биржи выросла в 2000 г. до 6%.	Политика либерализации экономики заставляет ограничивать государственные расходы и политику перераспределения. Уровень безработицы среди чернокожего населения возрастает. За счет неформальных методов отбора кадров все еще сохраняется благоприятствующая белому населению политика в области занятости. Сохраняются значительные гендерные различия.
	Белые	14				
	Цветные	9				
	Азиаты	2				
США	Белые	82	В 1970 г. различия: – средний доход семьи чернокожих составлял 60% дохода белой семьи; – средняя продолжительность жизни белых мужчин была на 8 лет выше, чем чернокожих мужчин, а белых женщин на 7,3 года выше, чем чернокожих женщин; – окончившие колледж 10,3% среди белых мужчин и 3% среди чернокожих мужчин; 6% среди белых женщин и 3% среди чернокожих женщин. В 1980 г. ниже черты бедности жили 10% белого населения, 33% чернокожего населения и 26% латиноамериканцев.	Позитивные действия в обеспечении возможностей занятости, образования и жилищных условий чернокожих работников. Федеральные подрядчики обязаны предпринимать позитивные действия в пользу меньшинств и уязвимых групп населения.	Программы имели положительный, хотя и не очень значительный эффект. Относительно большим выигрыш был в некоторых производственных и технических видах деятельности. Однако различные формы дискриминации сохраняются и все еще сохраняются большие различия между группами. Безработица и детская смертность среди чернокожего населения вдвое выше, чем среди белого населения. В 2000 г. ниже черты бедности жили: 10% белого населения, 24% чернокожего населения, 11% азиатов, 23% латиноамериканцев.	В Законе 1964 г. о гражданских правах были предусмотрены некоторые меры позитивного действия. В 1980-х годах начались сбои в его применении. Они были вновь подтверждены в Законе 1991 года о гражданских правах, который способствовал укреплению законодательства о гражданских правах и предусматривал компенсацию вреда в случае умышленной дискриминации в области занятости. В 1990-х годах увеличились различия в доходах.
	Чернокожие	13				
	Американские индейцы	1				
	Другие (в том числе латиноамериканцы)	4 (12)				

Источник: Управление по переписи населения США: Statistical Abstract of the United States; 121st edition (Washington, DC, 2001); Brazilian Institute of National Statistics and Geography (IBGE) and Brazilian Institute of Applied Economic Research (IPEA); Malaysian Economic Planning Unit (EPU) five year and longterm development plans; Statistics South Africa.

206. Как правило, сокращение неравенства в области труда и занятий между «основными» и «целевыми» группами не сопровождалось соответствующим сокращением неравенства между самими группами, в интересах которых проводилась такая политика. Чтобы получить более равномерные результаты, некоторые аналитики предложили при установлении категорий населения, в отношении которых должны предприниматься позитивные действия, принимать

во внимание численность той или иной группы, а также ее социально-экономический статус и другие особенности.⁵⁹

207. Необходимость и законность позитивных действий были предметом спора. Противники такой политики утверждают, что она представляет собой одну из форм конструктивной или обратной дискриминации. Такие меры неизбежно приведут к созданию несправедливого преференциального режима в отношении членов определенных групп на основании таких особенностей, как расовая принадлежность или вероисповедание, которые с точки зрения равенства не имеют значения. Сторонники такой политики утверждают, что позитивные действия не используются произвольно, а преследуют цель исправить положение находящихся в крайне неблагоприятных условиях групп населения – жертв дискриминации со стороны общества или прошлой дискриминации.⁶⁰ Безусловно, решения в отношении сферы применения и типа мер позитивного действия, комплекса стимулов и санкций, а также методов их реализации, включая процедуры прекращения действия, должны быть тщательно изучены и согласованы с привлечением самого широкого круга заинтересованных сторон. Политика позитивных действий необходима для устранения неравенства, начиная с самой отправной точки, особенно если социально-экономическое неравенство между группами населения имеет давнюю историю угнетения и социальной изоляции одной группы другой.

Необходимость сбора достоверных данных

208. Основное условие эффективного решения проблемы дискриминации в сфере труда – это знание ее масштабов и характера. Сбор данных необходим для расширения базы знаний о дискриминации; для ориентации в выборе политики; для содействия в разработке, реализации, контроле и оценке политических мер вмешательства; а также для установления целей и показателей, определяющих степень успеха в обеспечении равенства. Определение масштабов дискриминации в сфере труда – сложная задача, учитывая концептуальные ограничения и недостатки в сборе соответствующей информации. Чтобы доказать существование дискриминации, зачастую используются показатели неравенства. Определенные успехи были достигнуты в отношении определения уровней гендерного неравенства, но многое еще предстоит сделать в отношении дискриминации как по гендерному признаку, так и по иным основаниям.

Расширение базы знаний о дискриминации в сфере труда

Соображения технического и финансового характера

209. Форма или структура легкодоступной информации (например, данные переписи, обследований домашних хозяйств, обследований предприятий) могут не содержать данных, на основании которых можно сделать вывод о наличии дискриминации. Необходима дополнительная информация или иные показатели. Усилия были направлены на разработку методологии сбора статистики труда⁶¹ и бюджетных данных,⁶² касающихся дискриминации по признаку пола,

⁵⁹ Экономический и Социальный Совет Организации Объединенных Наций: Концепция и практика позитивных действий, Доклад о ходе работы, представленный Специальным докладчиком в соответствии с резолюцией 1998/5 Подкомитета по содействию правам человека и их защиты, док. E/CN.4/Sub.2/2001/15, 26 июня 2001 г.

⁶⁰ J. Faundez: *Affirmative action: International Perspectives*, (Geneva, ILO, 1994), pp. 4-5.

⁶¹ См. например, A. Mata Greenwood: «Gender issues in labour statistics», in *International Labour Review*, vol. 138, No. 3, 1999 (Geneva, ILO), pp. 273-286.

⁶² См. D. Budlender and G. Hewitt: *Gender budgets make more cents: Country studies and good practice* (London, Commonwealth Secretariat, 2002). На пятом совещании министров Британского

однако в отношении других проявлений дискриминации аналогичная теоретическая и методологическая работа не проводилась.

210. Сбор и обработка данных – дорогостоящий процесс. В связи с расходами приходится учитывать необходимость найти баланс между всесторонним охватом и представительным характером данных.

Политическая и идеологическая ориентация

211. Некоторые страны не хотят собирать конкретные статистические данные, например относящиеся к расовой проблематике, либо опасаясь, что тем самым они подорвут социальное единение, либо что на правительство может оказываться политическое давление.⁶³ С другой стороны, расовые меньшинства могут проявлять беспокойство по поводу того, что статистика по этническим и расовым аспектам будет использована им во вред и что сбор такой статистики может лишь укрепить негативные расовые стереотипы.⁶⁴ Несмотря на эти трудности, многие страны пытались составить прогнозы в отношении предполагаемого изменения численности населения на основании этнического происхождения/места рождения или национальности.⁶⁵ Тем не менее проблемы возникают в отношении того, когда и как следует собирать информацию и как ее использовать.

Озабоченность по поводу конфиденциальности личных данных

212. Основная проблема состоит в том, как следует использовать собранную информацию. Многие повседневные обязанности, выполняемые в контексте занятости, сопряжены с обработкой личных данных работников, причем иногда очень деликатного характера, например, когда речь идет о состоянии здоровья человека (ВИЧ/СПИД, инвалидности и т.п.). Принятый в 1997 году Свод практических правил по защите личных данных трудящихся, содержит рекомендации и руководящие указания на этот счет. В последнее десятилетие возросло число правил, касающихся защиты личных прав и коммерческих интересов.

Разработка инструментов измерения

213. Люди, ставшие жертвами дискриминации в сфере труда, испытывают дефицит экономических и социальных прав. Страны и неправительственные организации нуждаются в удобном средстве измерения, чтобы определить если не точный масштаб различий в правах, то хотя бы направление и темпы движения этого процесса. Определенные касающиеся работы показатели уже существуют и могут быть использованы для измерения известных аспектов

Содружества, ответственных за дела женщин, министры пришли к соглашению о том, что процесс разработки национальных макробюджетов представляется подходящим моментом для начала осуществления гендерной макроэкономической политики. Бюджетная инициатива по гендерным аспектам (БИГ), координируемая секретариатом Британского Содружества с 1995 г. осуществляется на Барбадосе, Фиджи и Сант-Китс и Невис, в Южной Африке и Шри-Ланке. Впоследствии этот проект был доработан секретариатом Британского Содружества, ЮНИФЕМ и Международным исследовательским центром по проблемам развития в Канаде и преобразован в Инициативу по бюджетному гендерному реагированию (ИБГР), которая реализуется в 40 странах. См. <http://www.thecommonwealth.org/gender/index1.htm>.

⁶³ P. Simon: La statistique des origines: L'ethnicité et la «race» dans les recensements aux Etats-Unis, Canada et Grande-Bretagne, Sociétés Contemporaines, No. 26, 1997, pp. 11-44.

⁶⁴ A. Krizsan (ed.) : *Ethnic monitoring and data protection: The European context* (Budapest, CEU Press Ltd., 2001). Книга содержит данные в отношении цыганского населения в восьми европейских странах.

⁶⁵ M. Storkey: «A review of literature on ethnic group projections», in *Population projections by ethnic groups: A feasibility study* (London, HMSO, 2002).

равенства. Например, данные о профессиональной сегрегации и оплате труда, вместе взятые, могут использоваться для измерения равенства. Но статистический учет по профессиям ведется не везде, а исчисление сегрегации не может осуществляться на основе необработанных данных. Ясно также, что измерение степени неравенства охватывает не один аспект и что для этого потребуется сложный индекс. Одним из компонентов, безусловно, должен быть показатель активности рабочей силы – первый шаг к равенству. Вторым компонентом мог бы быть показатель секторальной занятости, по которой почти везде имеются данные. Данные о статусе в области занятости и профессий могут стать третьим и четвертым компонентами там, где они имеются. И последний компонент – данные о заработной плате или уровне дохода. Это лишь пример возможных направлений методологической работы по измерению масштабов дискриминации и равенства. В рамках МБТ разрабатываются единые рамки показателей достойного труда; некоторые из этих показателей отражают прямую и косвенную дискриминацию и определяют масштабы некоторых аспектов равенства.⁶⁶

Образование и профессиональная подготовка помогают преодолеть изоляцию

214. Для устранения неравенства на рынке труда между социальными группами нужны продуманные политические меры, направленные на обеспечение равного доступа и равных возможностей в получении и поддержании уровня образования и профессиональных навыков. Это мощное средство, дающее возможность уйти от непроизводительного, временного, низкооплачиваемого и непрестижного труда, с которым обычно ассоциируются группы населения, являющиеся жертвами дискриминации.⁶⁷ С точки зрения общества, выгоды от того, что его граждане будут заняты более производительным трудом и будут активнее реагировать на его инициативы могут превзойти частные интересы.

Продуманные политические меры

215. Во всем мире был достигнут значительный прогресс в отношении обеспечения школьного образования и перспективы кажутся обнадеживающими, несмотря на все еще сохраняющиеся серьезные различия между регионами. В настоящее время почти 80% населения мира в возрасте 15 лет и старше умеют читать и писать. Две трети взрослого неграмотного населения в мире все еще составляют женщины, но во всех регионах мира они получают более свободный доступ к образованию, причем более быстрыми темпами, чем мужчины.⁶⁸ Во многих странах наблюдалось сокращение гендерного разрыва в начальном и среднем образовании, а также значительный по сравнению с мужчинами рост числа женщин, зачисленных в высшие учебные заведения. Улучшение положения в области образования девочек, особенно в начальных школах – результат того, что в государственной политике делается более серьезный акцент на доступ к общему начальному образованию по сравнению с доступом к высшему образованию и профессиональному обучению. Тем не менее

Значительный прогресс

⁶⁶ R. Ancker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran and J. Ritter: *Measuring decent work with statistical indicators*, Policy Integration Paper No. 1 (Geneva, ILO, 2002).

⁶⁷ Заключение о подготовке и развитии людских ресурсов, вошедшее в резолюцию о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, принятую на Международной конференции труда, 88-я сессия, Женева, 2000 г. См. : [http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#//](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#/)

⁶⁸ См. базу данных Института статистики ЮНЕСКО о показателях грамотности населения по регионам и полу: <http://www.uiso.unesco.org>. Эти цифры подготовлены к международному дню грамотности, 8 сентября 2002 г.

исключительный акцент на улучшение доступа девочек к начальному образованию может поставить под угрозу возможности будущей занятости женщин и получения ими доходов, особенно в странах, где дешевый и неквалифицированный труд женщин может уже не представлять сравнительное преимущество в условиях глобальной экономики.

216. Несмотря на то, что более высокий уровень образования часто ассоциируется с более высокими заработками, он не всегда способствует снижению различий на рынке труда. В странах, где женщинам удалось добиться более высокого уровня образования, это не прослеживается последовательным образом в заработках мужчин и женщин. В некоторых странах, таких как **Нидерланды**, **Новая Зеландия** и **Соединенное Королевство**, различия в заработной плате сократились существенным образом, в то время как в **Италии** и **Швеции** они все еще остаются большими, особенно в сфере услуг.⁶⁹ Точно также, другие категории населения, подвергающиеся дискриминации, не получают отдачи, которая была бы соизмерима с их уровнем образования.

217. Например, в **Бразилии** начавшееся с конца 1970-х годов снижение выгод от образования объясняется сочетанием двух факторов – нехваткой бюджетных средств и приходом новых школьников, которые ранее не имели доступа к системе образования и следовательно нуждаются в большем внимании.⁷⁰ Еще один фактор, которым, как представляется, можно объяснить недостаточную отдачу от полученного образования – это характерная для общества степень неравенства или равенства.

218. Профессиональная подготовка, помогая дискриминируемым группам населения освоить необходимые для повышения их производительности и доходов навыки, может играть важную роль в повышении их возможностей для занятости и получения доходов.⁷¹ Но для этого политика в области профессиональной подготовки и соответствующие институты должны выявлять и устранять барьеры, с которыми могут столкнуться представители определенных групп населения на различных стадиях процесса подготовки. В наименее развитых странах, где государственные учреждения профессиональной подготовки имеют более важное значение, чем частные учреждения, предлагающие подготовку, необходимость в политике профессиональной подготовки, охватывающей все слои общества, становится еще более очевидной. В прошлом, однако, подготовкой могли воспользоваться более обеспеченные группы населения, которых готовили для работы в реальном секторе экономики. В программах и практике профессиональной подготовки можно обнаружить различные формы прямой и косвенной дискриминации. Профессиональная ориентация зачастую грешит гендерными стереотипами, а некоторые системы подготовки еще более усугубляют профессиональную сегрегацию по признаку пола. Что касается профессиональной подготовки, то молодые женщины скорее будут придерживаться организованных на базе школы систем, в то время как юноши предпочитают систему ученичества по месту работы или двойные системы подготовки. Поскольку профессиональная подготовка – основной путь к квалифицированной занятости, то возможности для занятости женщин более ограничены, чем у равных им по положению мужчин.

*Расширение
возможностей
для занятости и
получения доходов*

⁶⁹ OECD: *Education policy analysis: Education and skills 2001* (Paris, 2001), p. 80. Аналогичные особенности обнаружены также в Латинской Америке, см. ILO: *2002 Labour Overview* (Lima, 2001).

⁷⁰ A. Rands Barrows: Is the quality of education improving in Brazil? Some empirical tests from a market based perspective, Work 2001, in R.T. McCutcheon and F.L.M. Taylor Parkins: *Work 2001: First Conference on employment creation in development: conference proceedings 2-5 April 2001*, University of the Witwatersrand, Johannesburg, South Africa.

⁷¹ P. Bennell: *Learning to change: Skills development among economically vulnerable and socially excluded in developing countries*. Employment and Training Paper No. 43 (Geneva, ILO, 1999).

219. В Таиланде до экономического кризиса 1997 года специальности, которые женщины обычно приобретали в государственных и частных учреждениях профессиональной подготовки, соответствовали гендерным стереотипам и усиливали сегрегацию по признаку пола за счет того, что курсы, на которых они обучались, ориентировались на службы по уходу и на сектор услуг начального уровня (например, их обучали уходу за детьми и стариками, традиционному тайскому массажу, вспомогательным канцелярским функциям, а также работе горничными в гостиницах). Экономический кризис 1997 года заставил женщин осваивать новые профессии (например, повара, компьютерщика и электронщика), в которых участие мужчин и женщин имеет более сбалансированный характер.⁷²

220. Начатые в 1990-е годы реформы систем профессионального образования и подготовки кадров, например в Латинской Америке, обычно были направлены на содействие подготовке на базе предприятия как в реальном, так и в неформальном секторах экономики, более широкое привлечение частного сектора, снижение зависимости от государственного сектора и повышение доли возмещаемых издержек. Но процесс приватизации в сфере подготовки, как оказалось, потребовал больших усилий, чем предполагалось. Оказалось, что установление потребностей в области подготовки кадров для микро- и малых предприятий, поглощающих большое число представителей подвергающихся дискриминации групп населения, сопряжено с трудностями. Спрос со стороны операторов и работников микропредприятий на подготовку оставался ограниченным, поскольку они не могли нести связанные с ней расходы и не могли должным образом выразить свои требования. Появились альтернативные подходы, сочетающие развитие навыков на основе участия, с акцентом на привлечение агентств и местных специалистов и знаний, а также на службы оказания помощи в преодолении неблагоприятных условий и дискриминации в иных, помимо занятости, сферах (см. вставку 2.2).⁷³

221. Политика в области образования и подготовки кадров, являясь частью комплексной программы обеспечения равных возможностей, может содействовать получению более справедливых результатов функционирования рынка труда. Эффективным средством предупреждения дискриминации в отношении пожилых трудящихся является тенденция к обучению на протяжении всей жизни, отвергающая общество, построенное по возрастному принципу, в котором образование и подготовка – это получаемый в самом начале жизни разовый опыт.

*Содействие более
справедливым
результатам на
рынке труда*

222. Несмотря на важное значение индивидуального человеческого капитала, спрос на труд человека зависит от более широкой экономической среды. При дефиците рабочей силы облегчается поиск работы лицами, подвергающимися дискриминации, но когда ограничено предложение рабочих мест, на первый план выступают иные, помимо квалификации, факторы, такие как предпочтения работодателей и личные связи. Поэтому большое значение в области образования и подготовки приобретают ориентированные на предложение меры, которые тем не менее должны дополняться другими, более активными мерами, направленными на обеспечение равенства на рынке труда.

⁷² B. Suriyasarn, B.P. Resurrection: *Action Research: Gender dimension of skills development in vocational training in Thailand* (Bangkok, ILO and Ministry of Labour and Social Welfare, 2002).

⁷³ P. Bennell: *op. cit.*

Вставка 2.2**Укрепление профессионально-технической подготовки малоимущих женщин в Латинской Америке**

Опираясь на успехи, достигнутые в ходе осуществления в начале 1990-х годов программы содействия привлечению женщин к профессионально-технической подготовке,¹ Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР), при поддержке Межамериканского банка развития, приступил в 1998 году к осуществлению в Аргентине, Боливии и Коста-Рике программы, направленной на укрепление профессионально-технической подготовки женщин. Руководствуясь одновременно логикой включения гендерных вопросов в стратегии систем профессиональной подготовки и принимая специальные меры, направленные на находящихся в неблагоприятных условиях женщин, программа стремится к тому, чтобы женщины могли:

- приобретать навыки в нетрадиционных областях деятельности (диверсификация компетентности);
- осваивать новые ниши в сфере занятости (приобретение новой компетентности);
- осуществлять переоценку старых видов деятельности, исторически выполнявшихся женщинами, с целью содействия нововведениям и маркетинга новых ниш в сфере занятости.

В ходе разработке материалов и методологий в рамках этой программы были подготовлены модули профессиональной подготовки для повышения шансов на трудоустройство и выполнения гражданского долга. Предполагается, что эти модули будут играть роль «набора инструментов» для более активного включения проблем гендерного равенства в латиноамериканскую систему профессиональной подготовки.

В настоящее время образование граждан, как мужчин, так и женщин, совмещается с профессиональной подготовкой трудящихся мужчин и женщин. В обоих случаях человеку приходится действовать в трех измерениях развития жизни, а именно: взаимодействовать с самим собой, устанавливать взаимоотношения с другими (семейная жизнь и участие в общественной жизни в более широком плане), а также взаимодействовать с окружающей его средой. Следовательно повышение шансов человека на трудоустройство и обучение его тому, как стать ответственным гражданином – два взаимодополняющих друг друга процесса. Это пример того, как содействие гендерному равенству выходит за рамки сферы труда и как в то же время рабочее место используется в качестве начального этапа для содействия равенству в других сферах жизни общества.

¹ СИНТЕРФОР: *Подготовка для получения достойных рабочих мест* (Монтевидео, МОТ, 2001 г.), стр. 36.

Источники: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formuler/index.htm> и <http://www.ilo.org/public/english/region/empro/cinterfor/temas/gender/doc/modul.htm>

Роль служб занятости

223. Службы занятости играют важную роль в согласовании предложения и спроса на рынке труда. Выполняемая ими роль «привратников» у входа на рынок труда может превратить их либо в виновников дискриминационной практики, либо в борцов за обеспечение равных возможностей в доступе к работе и за повышение транспарентности на рынке труда.

Роль служб занятости

224. В мире, где мощные демографические силы способствуют старению рабочей силы в развитых странах, в то время как продолжающийся рост народонаселения развивающихся стран создает проблемы безработицы среди молодежи, службы занятости будут по-прежнему активно помогать людям, находящимся в неблагоприятных условиях на рынке труда.

225. Наблюдающийся в наше время сдвиг в сторону приватизации положил конец монополии государственных служб занятости. Выполняя свои функции, такие как посредничество в сфере труда, предоставление информации о рынке труда, руководство программами регулирования рынков труда и управление пособиями по безработице, государственные и частные агентства занятости должны найти равновесие в области сотрудничества, взаимодополняемости и конкуренции.⁷⁴

Поиск баланса

⁷⁴ P. Thuy, E. Hansen and D. Price: *The public employment service in changing labour market* (Geneva, ILO, 2001), pp. xv-xxi.

226. Положения Конвенции МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (181) и сопровождающей ее Рекомендации 188 содержат принцип недискриминации в отношении обращения частных агентств трудоустройства с работниками, а также в отношении того, как они составляют и публикуют объявления о вакантных рабочих местах или предложения о приеме на работу. Эти акты поощряют частные агентства занятости стремиться к равенству в области занятости с помощью программ позитивных действий.⁷⁵

227. Примером того, как частные агентства занятости могут играть положительную роль в содействии равенству возможностей, служит комплекс содействующей политики и мер, принятых муниципальным правительством Шанхая в **Китае** в отношении служб занятости. Они включают распространение возможностей профессиональной подготовки на работодателей и трудящихся неформального сектора экономики, в частности в рамках проекта «4050». Этот проект рассчитан на потерявших работу женщин старше 40 лет и мужчин старше 50 лет, столкнувшихся с трудностями при попытке повторного трудоустройства из-за выработавшегося в обществе отношения к работникам пожилого возраста.⁷⁶

Совмещение производственных и семейных обязанностей

228. В течение последних десяти лет почти во всех регионах мира заметно выросло участие женщин на рынке труда, хотя и в разной степени. В 2000 году среди стран ОЭСР самый высокий показатель производственной активности женщин наблюдался в Скандинавских странах, а самый низкий в **Турции, Мексике и Италии** (см. таблицу 1 в Приложении 3).

229. В то же время почти во всех странах ОЭСР выросла доля небольших домашних хозяйств, возглавляемых одинокими родителями. Большую часть родителей-одиночек составляют женщины, и уровень занятости среди них резко вырос. Доля возглавляемых женщинами домашних хозяйств выросла и во многих развивающихся странах. Несмотря на перераспределение финансовых обязанностей в семье, бремя домашних обязанностей и ухода за членами семьи по-прежнему лежит в основном на женских плечах,⁷⁷ что свидетельствует о долговечности глубоко укоренившихся в этих сферах представлений о роли труда, семьи, общества, мужчин и женщин.⁷⁸ В течение долгого времени обязанности по уходу считались частным вопросом, который должен решаться в рамках личных договоренностей между членами семьи. В последние годы появилось понимание, что вопрос о совмещении работы и семейных обязанностей должен решаться с помощью государственных мер вмешательства. Все более широкий круг заинтересованных сторон соглашается с необходимостью более равномерного распределения ответственности между государством, предприятием, обществом, семьей и отдельными лицами.

Укоренившиеся представления

⁷⁵ Ст. 5 Конвенции 181 и пп. 9 и 10 Рекомендации 188.

⁷⁶ J. Howell: *Good practice study in Shanghai on employment services for the informal economy* (Geneva, ILO, 2002), pp. v, 14 and 15.

⁷⁷ C. Sirianni and C. Negrey: «Working time as gendered time», in *Feminist Economics* (London: Poutledge Taylor and Francis Group), Vol. 6, No. 1, March 2000, pp. 59-76.

⁷⁸ R.C. Barnett: «A new work-life model for the twenty-first century»; in *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562, March 1999, pp. 143-158.

Почему так важно правильно распределить обязанности между работой и семьей?

230. В связи с тем, что во многих европейских странах снижается уровень рождаемости, растет средняя продолжительность жизни и проводится ограничительная иммиграционная политика, сохранение трудящихся матерей на рабочем месте имеет исключительно важное значение для компенсации недостаточного предложения рабочей силы и для уплаты налогов, необходимых для финансирования социального обеспечения стариков и больных (см. вставку 2.3).

231. Политика равномерного распределения производственных и семейных обязанностей помогает также женщине сохранить востребованные на рынке труда навыки, избежав обязательного перерыва в работе на время ухода за детьми. А это означает повышение продуктивности женщин за счет инвестирования средств в специфические для данного предприятия опыт и подготовку.⁷⁹ Это в свою очередь повышает их перспективы с точки зрения продвижения по службе, потенциала к трудоустройству и уровня доходов в долгосрочной перспективе.

Политика в области труда и семьи

Налоговые меры

232. Решение партнеров о выходе на рынок труда, сохранении рабочего места или уходе с рынка труда в значительной мере зависит от политики налогообложения. Системы налогообложения могут быть совместными или раздельными. В совместных системах партнер, получающий меньший доход, облагается более высокой предельной налоговой ставкой в системах прогрессивного налогообложения. Поэтому режим раздельного налогообложения служит стимулом для партнера, получающего более низкую заработную плату, заставляя его

Вставка 2.3

Основные результаты и влияние исследования об издержках и выгодах ухода за детьми в Цюрихе, Швейцария

В 2000 году социальный департамент в Цюрихе начал исследование издержек и выгод ухода за детьми с целью устранения серьезного дисбаланса между предложением услуг по уходу за детьми и численностью населения, имеющего право на такие услуги в Цюрихе (и других районах Швейцарии).

Основные выводы

Подготовка детей к жизни в обществе. Неуклонно растет число детей, у которых нет ни братьев, ни сестер. Центры по уходу за детьми помогают им жить в коллективе и учат их взаимодействовать друг с другом, что облегчает переход к школьному обучению.

Утрата человеческого капитала родителей. Сегодня уровень образования женщин равен уровню образования мужчин. Уход женщин с рынка труда означает пустую трату вложений в их образование, а также более низкое вознаграждение и более низкое социальное обеспечение на протяжении всей трудовой жизни женщин и после нее.

Выгоды с точки зрения налогоплательщиков и борьбы с нищетой. Наличие доступных и качественных служб ухода за детьми, удерживая родителей на рынке труда, помогает снизить число домашних хозяйств, живущих в бедности, в результате чего выигрывают налогоплательщики за счет экономии средств на социальную помощь.

Квалифицированные работники для предприятий. Невозможность удержать на работе квалифицированных молодых родителей сопряжена со значительными расходами для предприятий с точки зрения, в частности, утраты ноу-хау, расходов в связи с наймом персонала и его подготовкой.

Основные результаты/последствия

Рост государственных субсидий на уход за детьми. В 2002 году ежегодный взнос на уход за детьми в Цюрихе вырос с 19 до 25 млн. шв. франков. В течение четырех лет федеральное правительство выделило около 200 млн. шв. франков на создание по всей стране центров по уходу за детьми.

Источник: K. Muller and T. Bauer: *Kindertagesstätten zahlen sich aus*, Edition Sozialpolitik, Nr. 5a, Sozialdepartement der Stadt Zurich (Zurich, 2000). Available at: <http://www.stadt-zuerich.ch/kap10/kindertagesstaetten>

⁷⁹ Y. van der Wenlen Rodgers: *Protecting women and protecting equality in the labour market*, op. cit.

стремиться получать более высокий доход за счет непрерывного стажа работы. В течение последних 30 лет большинство стран ОЭСР перешли с систем совместного на системы раздельного налогообложения.⁸⁰ В некоторых случаях предпочтение было отдано предоставлению работникам налоговых льгот путем вычета из облагаемой налогом суммы расходов по уходу за ребенком или по уходу за другим находящимся на иждивении членом семьи.

Сокращение продолжительности рабочего времени

233. Работающие родители могут сочетать работу и семейные обязанности, если им разрешить работать неполную рабочую неделю или приспособить их рабочий график к обязанностям по уходу. Одна из наиболее распространенных в странах ОЭСР форм гибкости рабочего времени – работа на условиях неполного рабочего времени (см. Часть II, глава 1, график 3).

234. Работа на условиях неполного рабочего времени позволяет работающим матерям сочетать домашние обязанности с оплачиваемой работой, а работодателям дает возможность более гибко реагировать на колебания рынка. Как уже подчеркивалось в главе 1 Части II, работа на условиях неполного рабочего времени имеет и свои недостатки. Условия труда обычно намного хуже условий труда работников, занятых полный рабочий день,⁸¹ а перейти с неполного рабочего времени на полную занятость очень сложно.

Службы ухода за детьми и другими находящимися на иждивении членами семьи

235. Еще одним важным средством достижения гендерного равенства и социальной справедливости являются службы по уходу, призванные помочь родителям, особенно женщинам, сочетать свои семейные обязанности и воспитание детей с оплачиваемой работой. Службы по уходу за детьми могут различаться с точки зрения формы, участников и распределения соответствующих финансовых расходов. Эти различия определяются общими культурными представлениями о семье и отношением к ней.⁸²

236. Например, в **Соединенных Штатах Америки** и в **Соединенном Королевстве** уход за детьми считается личной обязанностью каждого. В связи с этим возникают проблемы социального равенства, поскольку семьи с низким доходом и неполные семьи обычно с гораздо большим трудом получают доступ к высококачественным службам ухода за детьми. В континентальной Европе, где масштабы государственного вмешательства существеннее, уход за детьми, за некоторыми исключениями, в основном по-прежнему лежит на семье. В **Аргентине**, **Бразилии** и **Чили** работодатели, в зависимости от количества работающих по найму женщин, должны полностью нести расходы по уходу за детьми, однако соблюдение этого положения обеспечено слабо. Необходимо также предусмотреть соответствующие службы ухода за находящимися на иждивении членами семьи, помимо детей. В развивающихся странах, где распространение ВИЧ/СПИДа приняло критический характер, отсутствие необходимых структур по уходу вынудило многих родителей полагаться на своих детей, обычно девочек, что сопряжено с огромными издержками с точки зрения утраченного школьного образования и получения в будущем более низких доходов.

⁸⁰ OECD: *Employment Outlook 2001*, op.cit.

⁸¹ OECD: *Employment Outlook 1998* (Париж, 1998 г.).

⁸² J. Plantenga and J. Hansen: «Assessing equal opportunities in the European Union», in M. Louthfi (ed.): *Women, gender and work* (Geneva, ILO, 2001), pp. 273-304.

Охрана материнства и отпуск родителей по уходу за детьми

237. Охрана материнства означает охрану здоровья матери, поскольку ее возвращение на работу зависит от физической готовности работать, а также предоставление им отпуска по беременности и родам. Это необходимое условие для полного участия женщин в рабочей силе и следовательно именно на этом строится политика обеспечения женщинам равных возможностей в сфере труда. В Латинской Америке пособия по беременности и родам обязательны и покрываются системой социального обеспечения или общего налогообложения. Однако обеспечение соблюдения этого положения организовано плохо, и невыполнение этого обязательства объясняется также тем, что женщины не знают о своем праве на отпуск по беременности и родам.

238. Отпуск по беременности и родам оплачивается во всех европейских странах, однако суммы, получаемые женщинами за время отпуска по беременности и родам и оплачиваемый период отпуска существенно отличаются в различных странах региона. В **Соединенных Штатах** отпуск по беременности и родам не оплачивается и право на получение такого отпуска зависит от трудового стажа, рабочего времени и масштабов предприятия. Тем не менее многие компании предоставляли такой отпуск – как оплачиваемый, так и неоплачиваемый – своим работникам, как правило самым квалифицированным женщинам с высокой производительностью труда, тем самым показывая, что они придают особое значение стажу работы на данном конкретном предприятии и опыту работы в целом.⁸³ В Северной Африке и на Ближнем Востоке щедрые пособия по беременности и родам, выплачиваемые государственным сектором, и предоставление о «респектабельности» работы в государственных учреждениях объясняет, почему такая занятость была традиционно привлекательной для женщин. Представляется, что низкая доля женского труда в частном секторе объясняется стремлением частных работодателей сэкономить на расходах по охране материнства.⁸⁴

239. Отпуск по уходу может быть предоставлен как матери, так и отцу и означает длительное отсутствие на работе. Он не сопровождается потерей занятости или каких-либо связанных с этим выплат и может быть предоставлен только работникам, имеющим маленьких детей.⁸⁵ Использование работником отпуска зависит от размера выплат, продолжительности предоставляемого отпуска и от того, оплачивается он или нет. В **Соединенных Штатах**, где отпуск по уходу не оплачивается, 63,9% работников с семейными обязанностями и нуждающихся в отпуске, не берут его, потому что не могут себе этого позволить. Во многих европейских странах отпуск по уходу оплачивается в основном из государственных средств. Пока еще доля отцов, воспользовавшихся своим правом на отпуск по уходу, невелика. В какой-то мере это объясняется боязнью дискриминации в отношении будущего дохода и карьерного роста, а также боязнью стать предметом насмешек со стороны своих коллег по работе.

Меры, принимаемые предприятиями в интересах семьи

240. Обычно рабочие места, учитывающие интересы семьи, более «популярны» в крупных капиталоемких компаниях, чем на средних или малых предприятиях, характеризующихся низкой производительностью или считающихся

⁸³ J. Waldfogel: «Family leave coverage», in *Monthly Labor Review* (Washington, DC, United States Department of Labor), Vol. 122, No. 10, 1999, pp. 13-21.

⁸⁴ CAWTAR, UNDP, AGFUND: *Globalization and gender: Economic participation of Arab women* (Tunis, Center of Arab Women Training and Research (CAWTAR), 2002).

⁸⁵ P. Bolle: «Parental leave», in M.F. Louthfi (ed.): *Women, gender and work*, op. cit., pp. 347-367.

такowymi. К ним относятся предприятия розничной торговли и других отраслей услуг, особенно тем, где уровень производительности трудно измерить. Даже на предприятиях, где предусмотрены возможности сочетания работы с семейными обязанностями, не все работники имеют к ним равный доступ. Право доступа определяется такими факторами, как уровень квалификации, большой трудовой стаж или вложенные в подготовку работника средства.⁸⁶ Согласно имеющимся ограниченным данным, малые предприятия прибегают к учитывающей интересы семьи практике не реже, чем крупные предприятия, но ни те, ни другие не относят меры, помогающие сочетать работу с семейными обязанностями, к своим приоритетам.⁸⁷ Обычно на малых предприятиях такие меры и выплата пособий носят менее официальный характер, чем на крупных фирмах. Однако, во-первых, как представляется, проблемы сочетания работы и семейных обязанностей встречаются реже, поскольку в социальном плане работники не очень далеки от хозяина предприятия и больше ощущают влияние коллег по работе.⁸⁸

241. Сочетание работы с удовлетворительной семейной или личной жизнью – настоятельная задача современной жизни. Существует опасность того, что поскольку политика, содействующая сочетанию работы и семейных обязанностей, часто прямо или косвенно нацелена именно на женщин, она может укрепить представление о женщинах как о второстепенном источнике дохода семьи и удвоить бремя, которое несут на своих плечах женщины. Необходимо установить, какие меры, призванные уравновесить бремя работы и семейных обязанностей, способны в большей степени содействовать устранению дискриминации женщин и обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин на рынке труда.

⁸⁶ M.C. Gray and J. Tudball: *Family-friendly work practices: Differences within and between workplaces*, Research Report No. 7, Australian Institute of Family Studies, Melbourne, 2002.

⁸⁷ S.M. MacDermid, L.C. Litchfield and M. Pitt-Catsouphes: Organizational size and work-family issues, in *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 562, March 1999, pp. 111-126.

⁸⁸ V. Perotin, A. Robinson and J. Loundes: *Equal opportunities practices and performance in small and medium-sized enterprises: Preliminary findings* (Geneva, ILO, 2002).

Часть III. MOT и социальные партнеры в действии

1. Продолжительная история борьбы МОТ с дискриминацией в сфере труда

242. Деятельность МОТ, направленная на ликвидацию дискриминации и содействие равенству в сфере труда, имеет многогранный характер, позволяющий накапливать ценный опыт. В этом обзоре содержатся примеры многочисленных инициатив МОТ в этой области, которые должны продемонстрировать масштабы подходов и средств действий, разработанных Организацией за все эти годы. Деятельность в этой области проводилась через ряд технических департаментов и подразделений. В этой главе речь не идет о конкретных действиях и инициативах, предпринимаемых в рамках Бюро по вопросам деятельности в интересах работодателей и трудящихся, которые рассматриваются в главе 2 Части III, посвященной организациям работодателей и работников, а также предприятиям.

Действия МОТ строятся на международных трудовых нормах

243. Принцип ликвидации дискриминации в области занятости и профессий является отличительной чертой нормативной базы МОТ и занимает значительное место в ее деятельности в области технического сотрудничества. В нормах МОТ эта цель достигается различными способами. Некоторые конвенции и рекомендации, в частности такие основополагающие, как Конвенции 100 и 111, конкретно нацелены на содействие равенству и ликвидацию дискриминации; акты, такие как Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122) и Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142), направлены на решение этой задачи с помощью специфических положений. Но есть также акты, в которых эта же цель преследуется через призму отдельных категорий работников, например Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся (141). Разнообразие международных трудовых норм еще раз подтверждает принцип, в соответствии с которым не может быть лишь одного политического инструмента, с помощью которого решаются все проблемы, связанные с дискриминацией в сфере занятости и профессий, в связи с чем необходимо обеспечивать сочетание таких мер.

*Разнообразие
международных
трудовых норм*

244. Оказание помощи в разработке и реализации трудового законодательства, обеспечивающего запрет дискриминации и содействие равенству на национальном уровне, представляет собой одну из основ действий МОТ в этой области. Контрольный механизм МОТ продолжает играть важную роль в обеспечении того, чтобы национальное законодательство, политика и практика соответствовали принципам, правам и обязанностям, предусмотренным в ратифицированных конвенциях. Для обеспечения их ратификации проводятся консультации и развивается техническое сотрудничество, либо такая работа проводится на основе комментариев Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций.

245. Разработка пособий и других материалов, направленных на содействие тому, чтобы проекты законов соответствовали принципам борьбы с дискриминацией, также является важным элементом этих усилий, о чем идет речь в *Руководящих принципах, касающихся трудового законодательства*.¹ В этих Руководящих принципах содержатся практические подходы к обеспечению основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая ликвидацию дискриминации, через трудовое законодательство. Признавая их ключевую роль в обеспечении соблюдения трудового законодательства, МОТ осуществляет учебную деятельность по вопросам международных трудовых норм для ответственных работников правительств и разработчиков проектов законов, для профсоюзов и организаций работодателей, а также для судей и преподавателей права.

*Руководящие
принципы трудового
законодательства*

МОТ и расовая дискриминация: проложить путь к институциональным реформам

МОТ и положение в Южной Африке и Намибии после апартеида: формирование политики позитивных действий

246. В середине 1990-х годов, после крушения политики апартеида в **Намибии** и **Южной Африке**, правительства этих стран обратились к МОТ за технической помощью с целью пересмотра правовых рамок и ликвидации дискриминации в области занятости. Помощь запрашивалась с целью проведения политических консультаций, изучения положений трудового законодательства, а также практического опыта составления проектов законов для борьбы с дискриминацией по признаку расы, пола и инвалидности.

247. В **Южной Африке** в принятом в 1995 году Законе о трудовых отношениях содержится глава о незаконных увольнениях, в соответствии с положениями которой запрещается увольнение работника «на произвольных основаниях, связанных в частности с полом, расовым, этническим или социальным происхождением, цветом кожи, сексуальной ориентацией, возрастом, инвалидностью, религией, вероисповеданием, политическими убеждениями, культурой, языком, семейным положением или семейными обязанностями».² Впоследствии был принят Свод практических правил по регулированию вопросов сексуального преследования.³ Принятие в 1998 году Закона о равенстве в сфере занятости стало кульминацией общего процесса, в котором при поддержке МОТ

¹ Доступны в Интернет по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

² Закон 1995 года о трудовых отношениях, раздел 187 (1).

³ South Africa, General Notice 1367 of 17 July 1998.

принимали участие различные заинтересованные стороны. В соответствии с этим законом запрещается несправедливая дискриминация по широкому кругу оснований,⁴ работодатели должны проводить меры позитивного характера в отношении чернокожих работников, женщин и инвалидов, а также представлять доклады о предпринятых мерах. Сформирована также трехсторонняя Комиссия по равенству в области занятости, которая выполняет консультативные и научно-исследовательские функции при Министерстве труда, но может также присуждать премии в знак признания достижений работодателей в продвижении положений этого Закона.

248. В **Намибии** МОТ оказывала помощь в разработке проекта Закона о позитивных действиях в области занятости, который был принят в конце 1998 года,⁵ и принимала участие в информационно-просветительской деятельности для социальных партнеров и других категорий участников (чернокожих граждан, групп женщин и инвалидов). Проводилась обширная программа подготовки по вопросам равенства и позитивных действий в области занятости. Помощь МОТ содействовала также включению производственных проблем в Национальный план Намибии по вопросам гендерного равенства (1998-2003 гг.), составленный при Управлении Президента. Правовая политика Намибии и ее подходы к борьбе с расовой, гендерной и другими формами дискриминации послужили моделью для других стран субрегиона.⁶ Технические консультации по вопросам равенства в трудовом законодательстве проводились в **Ботсване** и **Малави**, а также в настоящее время проводятся в **Замбии** в рамках общего пересмотра трудового законодательства.

Бразилия: кампания за равенство и уважение разнообразия

249. На 82-й сессии Международной конференции труда в июне 1995 года Бразилия отметила наличие дискриминации на рынке труда и обратилась за помощью МОТ в обеспечении полного соблюдения положений Конвенции 111. В сентябре 1995 года при поддержке МОТ началось осуществление проекта технического сотрудничества с целью повышения понимания этой проблемы и распространения информации о Конвенции 111.

250. Были учреждены два института: Многодисциплинарная рабочая группа, включающая представителей каждого технического департамента Министерства труда; и трехсторонняя Рабочая группа по ликвидации дискриминации в области занятости и профессий. Была организована целая серия семинаров и учебных мероприятий по всей **Бразилии** и подготовлены различные информационные материалы. Началась кампания по освещению всех оснований для дискриминации, предусмотренных в Конвенции 111, причем особое внимание уделялось вопросам гендерного и расового равенства.

251. В результате реализации этого проекта Министерство труда и занятости учредило постоянно действующую программу «Объединение Бразилии по обеспечению равных возможностей, гендерного и расового равенства», а на уровне штатов в рамках Региональных департаментов труда и занятости были

⁴ Список включает такие основания, как раса, пол, беременность, семейное положение, семейные обязанности, этническое или социальное происхождение, цвет кожи, сексуальную ориентацию, возраст, инвалидность, религию, ВИЧ-инфицирование, вероисповедание, политические убеждения, культуру, язык и рождение (Южная Африка, Закон о равенстве в области занятости, № 55, 1998 г., Раздел 6).

⁵ См. базу данных МОТ NATLEX: <http://natlex.ilo.org/txt/E98NAM01.htm>.

⁶ ILO: Namibia: Affirmative Action in Employment, Final Evaluation Report, doc. NAM/96/M03/NOR (ILO, Geneva, 2000).

учреждены Центры предупреждения дискриминации в области занятости и профессий. Центры несут ответственность за проведение политики правительства по вопросам равенства возможностей на уровне штатов и занимаются вопросами гендерного равенства и различных форм дискриминации. Помимо проведения информационной деятельности эти Центры получают и рассматривают жалобы по вопросам дискриминации, которые затем направляются в Управление по трудовым спорам, если примирительные услуги Региональных департаментов труда и занятости не позволили добиться успеха. Эта Программа пользуется также поддержкой со стороны Национального бюро по правам человека Министерства юстиции, которое отвечает за проведение политики правительства, направленной на борьбу с дискриминацией. На втором этапе Национального плана борьбы за права человека, начатого в 2002 году, получил поддержку всеобъемлющий подход к проблеме дискриминации и разнообразия и были поставлены конкретные цели в области занятости и профессий.

Смещение акцента с трудящихся женщин на обеспечение гендерного равенства

252. Действия МОТ, направленные на ликвидацию дискриминации по признаку пола и на содействие гендерному равенству, представляют основной объем работы Организации в борьбе против дискриминации. Усилия по последовательному и адекватному отражению гендерных проблем во всех аспектах деятельности МОТ были укреплены в 1999 и 2000 годах, когда была принята политика МБТ, направленная на включение гендерных проблем в основное русло деятельности. Эта политика содержит два элемента, которые составляют единое целое и дополняют друг друга. К ним относятся: а) целенаправленные действия, касающиеся как женщин, так и мужчин, предпринимаемые для устранения гендерного неравенства или преодоления последствий прошлой дискриминации; и б) включение гендерных аспектов в процесс разработки и осуществления всех проектов и программ.⁷ Ниже приводятся примеры обоих типов таких мер.

В центре внимания – политика гендерного равенства

Снижение дефицита прав за счет содействия правам трудящихся женщин

253. Незнание международно-правовых актов и национального законодательства о равных возможностях для женщин и мужчин, несомненно, признается в качестве одной из главных причин, мешающих эффективному применению этих законов. МОТ обратилась к проблеме дефицита этих прав с помощью мер, сочетающих учебную подготовку, проведение информационных кампаний и формирование институционального потенциала.

Учебная деятельность, информационные кампании и формирование потенциала

254. Модульный пакет учебных материалов о *Правах трудящихся женщин* и информационный набор о *Международных трудовых нормах и трудящихся женщинах*, изготовленные в 1994 году, получили самое широкое распространение, переведены на несколько языков и адаптированы к различным национальным условиям.⁸ Для содействия применению и адаптации этого пакета

⁷ Циркуляр Генерального директора № 564 *Gender equality and mainstreaming in the International Labour Office*, декабрь 1999 г. и *ILO Action Plan on Gender Equality and Mainstreaming in the ILO*, GB.277/5/2 (март 2000 г.).

⁸ Последним примером служит учебно-информационный набор материалов о правах трудящихся женщин и гендерном равенстве, разработанный Бюро МОТ в Бангкоке на английском и тайском языках. В 2001 г. в рамках этого набора были подготовлены материалы для пособия по

материалов в девяти странах было начато осуществление проекта технического сотрудничества по подготовке и распространению информации о правах трудящихся женщин.

255. На этой основе возник целый ряд инициатив. В **Сальвадоре** было подготовлено руководство для инспекторов труда, содержащее механизм для проверки наличия прямых и скрытых форм дискриминации. В средствах массовой информации **Египта** была развернута кампания с посещением промышленных зон, чтобы показать тяжелейшие условия, в которых приходится трудиться женщинам. В связи с этим Министерство труда и трудовых ресурсов начало инспекционную кампанию. Во **Вьетнаме** в рамках этого проекта начался сбор данных в разбивке по полу. В **Индии** усилия были сосредоточены на проведении кампаний на местных языках в штате Махараstra. Это позволило охватить женщин, занятых физическим трудом в рамках реального сектора и неформальной экономики. В **Венгрии** этот проект позволил добиться включения проблемы прав трудящихся женщин в повестку дня профсоюзов, правительственных институтов и НПО. Проект содействовал официальному признанию проблемы гендерного равенства, что позволило обеспечить устойчивый характер предпринимаемых на национальном уровне усилий, направленных на содействие гендерному равенству. Это относится также и к **Сальвадору, Венгрии, Мали и Суринаму**.⁹

256. С 1995 года примерно 500 представителей правительств, организаций работодателей и работников, НПО, а также юристов и судей приняли участие в учебных мероприятиях, посвященных правам трудящихся женщин, которые проводились Международным учебным центром МОТ.

Больше рабочих мест для женщин и лучшего качества

257. В 1996 году в рамках усилий по реализации Пекинской Платформы действий началась реализация Международной программы *Больше рабочих мест для женщин и лучшего качества*. В рамках этой программы технического сотрудничества правительствам оказывается помощь в реализации Национальных планов действий по увеличению рабочих мест для женщин и повышению их качества как часть более широких национальных инициатив по обеспечению гендерного равенства. Особенности этих национальных планов действий являются: i) подход, основанный на участии различных сторон в определении приоритетов и стратегий; ii) их акцент на обеспечение прав, поскольку усилия по распространению информации, ликвидации правовой неграмотности и созданию рабочих мест опираются на основополагающие принципы и права в сфере труда; iii) акцент на снижение бедности, причем целевые группы населения отбирались из беднейших общин; iv) акцент на экономической эффективности и устойчивости проводимых мероприятий; и v) позитивный настрой – то есть демонстрация на практике того, что создание большего количества рабочих мест для женщин и лучшего качества представляет выгоду не только для самих женщин, но и для их семей (см. вставку 1.1).

правам трудящихся женщин и гендерному равенству. Это пособие с картинками и играми позволяет использовать его в работе с малограмотными трудящимися.

⁹ ILO: Training and information dissemination on women worker's rights, Evaluation report, doc. INT/94/MO9/NET (Berlin, 1999).

Вставка 1.1

Решение проблемы множественной дискриминации: опыт Эстонии

С 1999 года в Эстонии осуществляется Национальный план действий: *Больше рабочих мест для женщин и лучшего качества*, рассчитанный на два этапа. Была проведена значительная работа по наращиванию потенциала и привлечению внимания политиков к проблеме гендерного равенства. В качестве целенаправленных действий был выбран один из беднейших районов страны – Валга. В качестве секторов, представляющих наибольший потенциал для развития, были определены сельский туризм и альтернативное сельскохозяйственное производство. Более 400 женщин прошли подготовку и получили поддержку в налаживании устойчивых предприятий в этой области. На первом этапе выполнения плана действий возникли две основные проблемы: привлечение этнических русскоязычных групп населения к осуществлению проектных мероприятий и дискриминация по возрасту пожилых трудящихся женщин. Второй этап программы направлен на повышение возможностей для доступа пожилых трудящихся женщин к рабочим местам за счет давления лоббирующей группы; перестройка рабочих мест на крупном текстильном предприятии в Валге; и проведение информационной кампании.

Этот опыт свидетельствует о важности рассмотрения на каждом этапе реализации проекта многочисленных форм дискриминации, с которыми сталкиваются женщины в связи с их полом или другими личными качествами.

Источник: ILO: *Estonia Plan of Action for More and Better Jobs for Women: Phase II*, Project doc. EST/98/MO1/FIN (Geneva, ILO, 2000).

Благоприятные условия для женщин-предпринимателей

Службы поддержки бизнеса для женщин-предпринимателей

258. Как в реальном секторе, так и в неформальной экономике насчитывается много женщин-предпринимателей, имеющих значительное число предприятий, которые вносят большой вклад в развитие национальной экономики. Для обеспечения их развития и роста необходимы службы поддержки бизнеса. Подразделение по развитию женского предпринимательства и гендерному равенству, действующее в рамках Программы ИнФокус по повышению занятости за счет развития малых предприятий, оказывает содействие женскому бизнесу и обеспечивает защиту их интересов. Проводится обширная исследовательская работа с целью выявления и документального оформления передовой практики, используемой в программах поддержки женского предпринимательства, основанных на сочетании критериев производственных показателей и их потенциала передачи опыта.

259. Имеющиеся в распоряжении МОТ инструменты, обеспечивающие поддержку развитию бизнеса, такие как Программа *Начни и совершенствуй свой бизнес* (НССБ),¹⁰ адаптируются с целью охвата вопросов, касающихся гендерного равенства, чтобы отвечать интересам женщин-предпринимателей. Совместно с программой ОКСФМ Квебек во **Вьетнаме** реализуется программа НССБ с целью подготовки женщин-предпринимателей в провинциях страны. В **Казахстане** 85% слушателей программы НССБ составляют женщины. Несмотря на успех в удовлетворении потребностей женщин-предпринимателей этой страны, МОТ признает необходимость оказания содействия также и мужчинам, потерявшим работу на государственных предприятиях и не занимающимся никакой экономической деятельностью.

260. В **Китае** социальные партнеры, Конфедерация предпринимателей Китая и Китайская ассоциация директоров предприятий с помощью МОТ сформировали информационный центр для оказания помощи женщинам-предпринимателям. Для развития более позитивного отношения к женщинам-предпринимателям в **Шри-Ланке**, **Объединенной Республике Танзании** и **Замбии** идет съемка видеофильмов, посвященных их важной роли.

¹⁰ НССБ представляет собой программу подготовки менеджеров с целью открытия и развития малых предприятий, которая используется в качестве стратегического направления создания и совершенствования рабочих мест в развивающихся странах и странах с переходной экономикой.

Предоставление полномочий женщинам с помощью программ микрофинансирования

261. Программы микрофинансирования могут быть важным средством расширения полномочий женщин и снижения бедности. Однако этот процесс не может быть автоматическим итогом программ микрофинансирования. Составной частью этих программ должны быть также конкретные меры.¹¹ Примером такого комплексного подхода к обеспечению развития женского предпринимательства за счет программ микрофинансирования служит *Программа действий МОТ по оказанию помощи женщинам в сельской местности*, которая с 1989 года реализуется в **Гвинее, Нигере, Объединенной Республике Танзании и Зимбабве**. Центральное место в этом проекте занимает создание рабочих мест для малоимущих женщин в сельской местности за счет создания организаций и формирования качеств лидера, а также за счет предоставления кредитов и профессиональной подготовки. Вторым этапом реализации этого проекта, который завершился в 1999 году, доказал эффективность этой стратегии. Повысилось участие женщин в местных органах власти, в частности в сельских и районных советах, причем женщины более склонны заниматься экономической деятельностью, которой они ранее не интересовались, считая ее привилегией мужчин.¹²

Прорыв через «стеклянный потолок»

262. «Стеклянный потолок» – барьер, за которым женщине трудно добиваться прогресса на управленческих и руководящих постах, служит отражением гендерной дискриминации в социальной и экономической сфере. На трехстороннем совещании, посвященном этой теме в сфере финансов и услуг, которое состоялось в 1997 году в Женеве, МБТ было предложено активизировать свои учебные программы по вопросам занятости, трудоустройства, планирования карьеры, уважения основных прав трудящихся и содействия женщинам на управленческих постах.¹³ Последовавшая за этим исследовательская работа вызвала большой интерес у средств массовой информации и трехсторонних участников.¹⁴

Сексуальные домогательства

263. Еще в 1985 году на Международной конференции труда было признано, что сексуальные домогательства на рабочем месте наносят ущерб благополучию и производительности труда наемных работников, а также их перспективам с точки зрения занятости и повышения по службе. Было внесено предложение включить меры по борьбе с этим злом и его предупреждению в национальную политику для продвижения гендерного равенства. Для достижения успеха в этой области политика и процедура борьбы с сексуальными домогательствами должны включать: политическое заявление; процедуру подачи жалоб, адаптированную к условиям конфиденциальности, связанным с сексуальными домогательствами; постепенное внедрение дисциплинарных правил; а

Сексуальные домогательства вредят благополучию и производительности

¹¹ L. Mayoux: *Micro-finance and the empowerment of women* – A review of key issues, Working paper No. 23 (Geneva, ILO, 2000), pp. 5-6.

¹² ILO: *Action to assist rural women: Lessons from Africa*, Case studies of Four Projects in Zimbabwe, United Republic of Tanzania, Niger and Guinea (Geneva, ILO, 1995), p. iii, and ILO: *Action to assist rural women*, Report of the Final Evaluation Workshop, 13-16 December 1999, Mefinga, United Republic of Tanzania (Geneva, ILO), pp. 48-50.

¹³ ILO: Note on the proceedings: *Tripartite Meeting on Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, Geneva, 15-19 December 1997, Governing Body doc. GB.271/STM/4, p. 35.

¹⁴ L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in Management* (Geneva, ILO, 2001).

также методы подготовки и общения. Ключевым элементом любой процедуры подачи жалоб должна быть защита от возмездия.¹⁵ До сих пор деятельность МОТ в этой области была сосредоточена в основном на проведении исследовательской работы, составлении проектов законодательства, проведении учебных и информационных семинаров, особенно в странах Азии и Карибского бассейна. Необходимо расширить эту работу и ее географический охват, а также развивать деятельность в области технического сотрудничества, чтобы лучше оснастить трехсторонних участников инструментами для борьбы с этой формой дискриминации.

Решение проблем гендерного неравенства в области вознаграждения

Равное вознаграждение – составная часть политики ликвидации дискриминации

264. Равное вознаграждение за труд равной ценности является одним из основных элементов основополагающего принципа ликвидации дискриминации в области занятости и профессий, за который МОТ выступает с момента своего основания. После принятия Конвенции 100 МОТ опубликовала в 1960 году введение к оценке рабочего места, признавая то обстоятельство, что этот метод является ключевым для сопоставления рабочих мест и оплаты труда. Затем он был пересмотрен в 1986 году, а в 1993 году вышла книга о подходах к равной оплате труда в промышленно развитых странах.¹⁶ В период с 1970-х по начало 1990-х годов как на национальном уровне, так и на уровне крупных предприятий государственного сектора проводились различные мероприятия в области технического сотрудничества по этой теме. Эта деятельность осуществлялась в общих рамках национальных реформ политики заработной платы, учитывая то обстоятельство, что вопросы равной оплаты должны решаться в более широких политических рамках.

265. Расширилась техническая помощь МОТ, направленная на обеспечение соблюдения положений Конвенции 100 в национальном законодательстве и практике.¹⁷ В последнее время также был проведен ряд интересных мероприятий. На **Кипре** МОТ содействовала пониманию этого принципа за счет информационной деятельности и профессиональной подготовки, а также за счет разработки законодательства о равной оплате труда и о равенстве. Эти усилия позволили учредить Комитет по равной оплате труда в подразделениях инспекции труда, который охватывает вопросы занятости, а также был принят Закон о равной оплате труда. В течение многих лет МОТ оказывала помощь правительству **Маврикия** в обеспечении равенства оплаты труда мужчин и женщин в целом ряде секторов экономики. В последнее время на основе оценки национальной ситуации в области равенства оплаты труда МБТ оказывало техническую помощь в изменении правил оплаты труда, в подготовке пересмотренной классификации рабочих мест, а также в подготовке Закона о гендерном равенстве. В последние годы в **Барбадосе, Бразилии, Доминике, Зимбабве, Индии, на Кипре, Таиланде, Чешской Республике и Эстонии** проводилась работа по оказанию практической помощи в осуществлении принципа равной оплаты труда мужчин и женщин.

¹⁵ N. Haspels, Z.M. Kasim, C. Thomas and D. McCann: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (ILO, Bangkok, 2001); A. Reinhart: *Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace: A management information booklet* (Geneva, ILO, 1999).

¹⁶ ILO: *Job evaluation* (Geneva, ILO, 1986); and F. Eyraud et al.: *Equal Pay protection in industrialized market economies: in search of greater effectiveness* (Geneva, ILO, 1993).

¹⁷ В последние годы техническая помощь и консультативные услуги оказывались таким территориям и странам, как Гонконг (Китай), Индия, Кипр, Пакистан, Таиланд, Чешская Республика и Эстония (GB.277/LILS/6, p. 2, GB.280/LILS/7, p. 2, GB.283/LILS8, p. 4).

266. В **Мали** на основе проведенного исследования и трехстороннего семинара по вопросам гендерного неравенства в оплате труда в реальном и частном секторах экономики был принят национальный план, направленный на обеспечение равенства оплаты труда мужчин и женщин, предусматривающий два этапа его реализации. Этот план действий направлен на включение в обзор проблем равенства вознаграждения сельской и неформальной экономики.¹⁸ Опыт **Мали** подтверждает значение данных, которые необходимы для начала целенаправленных действий, однако дефицит таких данных нельзя использовать в качестве обоснования для бездействия. Повышение понимания трехсторонними участниками значения равенства вознаграждения позволило добиться консенсуса по вопросу о необходимости расширения сферы действий для продвижения этого принципа. Ключевым фактором в этой области является сотрудничество с социальными партнерами на национальном и международном уровнях (см. главу 2 Части III).

Незаконная торговля людьми

267. Незаконная торговля людьми затрагивает в основном женщин и детей и вызывает растущую озабоченность в МОТ. Эта торговля связана с наихудшими формами детского труда и наихудшими формами эксплуатации трудящихся-мигрантов. Она является еще одним проявлением жестокой дискриминации, с которой женщины все еще сталкиваются во многих странах. Всемирная конференция по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости, состоявшаяся в Дурбане, показала, что люди, страдающие от расовой и гендерной дискриминации, часто являются жертвами незаконной торговли.

*Детский труд
и эксплуатация
трудящихся-
мигрантов*

268. В рамках своей Международной программы по ликвидации детского труда (ИПЕК) МОТ подходит к этому явлению с точки зрения предупреждения, пытаясь обеспечить женщин достойным трудом в направляющих странах. В субрегионе Меконга МОТ оказывает поддержку борьбе с незаконным оборотом женщин и детей, за счет оказания помощи семьям, в частности женщинам, чтобы они могли в большей степени контролировать свою жизнь.¹⁹ Решение проблемы «спроса» в уравнивании незаконного оборота все еще представляет серьезный вызов. Необходимо предпринимать дополнительные усилия для формирования более прочной базы знаний в этой области наряду с извлечением различных уроков по предупреждению незаконного оборота.²⁰

269. В Южной Азии МОТ оказывает поддержку проекту, который направлен на разработку нового подхода к реабилитации молодых людей, переживших факт незаконного оборота. Этот подход состоит в укреплении потенциала молодых женщин, чтобы помочь им преодолеть полученную психологическую травму. Он также обеспечивает мобилизацию и укрепление потенциала матерей уязвимых семей в направляющих регионах в качестве одного из средств предупреждения незаконного оборота.²¹

¹⁸ D. Meurs: *Egalite de remuneration au Mali* (Geneva, ILO, 2001), p. 33.

¹⁹ В проекте принимают участие Вьетнам, Камбоджа, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика и Таиланд.

²⁰ ILO: *The ILO-IPEC Greater Mekong Sub-regional project to combat trafficking in children and women: Project Mid-Term Evaluation Report* (ILO, 2002), pp. 5-6.

²¹ Южноазиатская субрегиональная программа по борьбе с незаконным оборотом детей в целях эксплуатации (ТИКСА) охватывала на первом этапе Бангладеш, Непал и Шри-Ланку (2000-2002 гг.). На втором этапе (2002-2005 гг.) географический охват проекта расширился и включает также Индонезию, Пакистан и Таиланд. Оценку первого этапа см. в *South Asia Sub-regional programme to combat trafficking in children for exploitative employment (TICSA), evaluation phase I* (Geneva, ILO, 2002).

*Специальная
программа действий
по борьбе с
принудительным
трудом*

270. После обсуждения в 2001 году глобального доклада «Положить конец принудительному труду» была разработана специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом в рамках Программы Инфокус по содействию Декларации. В рамках этой Программы действий разрабатывается всеобъемлющий подход, основанный на принципах предупреждения, который ставит проблемы незаконного оборота в более широкие экономические рамки занятости и миграции, принимая в то же время во внимание потребности женщин и детей, которые становятся основными жертвами незаконного оборота. Он дополняет работу, проводимую ИПЕК, которая сосредоточена на явлениях незаконного оборота, нацеленных на использование детского труда.

Достойный труд для «невидимых» работников: надомные работники

271. В большинстве стран надомный труд не получил признания в качестве отдельной формы наемной занятости. Соответственно, надомные работники остаются «невидимой» категорией для национальных систем статистического учета. Надомными работниками обычно являются малоимущие и неквалифицированные женщины, которым необходимо сочетать семейные обязанности и домашние дела с деятельностью, направленной на получение доходов, причем их заработная плата остается низкой и выплачивается нерегулярно, они не получают никаких пособий по социальному страхованию и практически не входят ни в какие организации.²²

272. Межрегиональная программа МОТ «Надомные работники в глобальной экономике в Азии» направлена на сокращение дефицита достойного труда в этой области. В частности, в Министерстве труда и социального обеспечения Таиланда создано Бюро по надомному труду, а политика по вопросам защиты надомных работников и содействия им включена в Восьмой национальный план социально-экономического развития (1997-2001 гг.). Национальная сеть надомных работников учреждена на **Филиппинах** (ПАТАМБА), а в **Таиланде** сеть надомных работников называется Чангмай Хоумнет. Подобные проекты позволяют сделать труд этой категории работников более наглядным. Однако необходимы дополнительные данные и исследовательская работа для того, чтобы лучше понять масштабы и особенности надомного труда и решать проблемы надомных трудящихся.²³

В центре внимания – гендерные вопросы и гендерная проверка

273. Разработка мер, направленных на укрепление потенциала МОТ и ее трехсторонних участников для адекватного решения гендерных аспектов социальной политики и политики в области занятости является важным компонентом усилий МОТ, направленных на обеспечение гендерного равенства и на постановку гендерных вопросов в центр внимания (см. вставку 1.2).

²² M. Tomei: *Home work in selected Latin American countries: A comparative overview* (Geneva, ILO, 2000), pp. 38-39.

²³ Принятая в 1996 году Конвенция о надомном труде (177) может служить в качестве отправной точки в этом плане. В ст. 4 Конвенции речь идет о равенстве обращения и защите от дискриминации в области занятости и профессий.

Вставка 1.2

Инструменты для укрепления потенциала и постановки в центр внимания гендерных вопросов**Руководящие принципы для работодателей по вопросам равенства в сфере труда**

Подготовленные в рамках Бюро по деятельности в интересах работодателей, эти руководящие принципы закладывают некоторые реалистичные деловые основы для принятия мер в этой области и направления шагов для внедрения политики равных возможностей и управления ею.¹ Эти руководящие принципы служат в качестве основы для действий, направленных на расширение деятельности женщин в частном секторе с помощью организаций работодателей в шести странах.²

Информационный набор для профсоюзов

В целях оказания помощи профсоюзам в привлечении и закреплении женщин в своих рядах Программа МОТ «Больше рабочих мест для женщин и лучшего качества» в сотрудничестве с Бюро по деятельности в интересах трудящихся, а также с Международной конфедерацией свободных профсоюзов разработала модульный информационный набор о методах содействия гендерному равенству в профсоюзах. Этот информационный набор содержит базовую информацию, практические руководящие принципы и основные элементы, результаты тематических исследований, а также положительные и отрицательные примеры практики содействия гендерному равенству в рамках профсоюзов, на рабочем месте, через коллективные переговоры, на основе принципа свободы объединения и формирования партнерства с другими слоями гражданского общества. Он показывает, как профсоюзы могут «делить стол и создавать пространство» для молодежи, пожилых трудящихся, а также трудящихся инвалидов и гомосексуалистов.³

e.quality@work

e.quality@work представляет собой информационную базу о равных возможностях в области занятости для женщин и мужчин. Она является доступным всеобъемлющим и открытым источником, позволяющим вносить вклад в подборку базовой информации по политике, программам и законодательству, касающимся гендерного равенства. В этой базе содержатся международные политические инструменты, включая соответствующие международные трудовые нормы, а также национальное законодательство, примеры политических и практических мер и организационных форм, внедряемых различными правительствами, профсоюзами, а также предприятиями государственного и частного сектора. Она предоставляется бесплатно на компактном диске и в Интернет.⁴

Открытое и виртуальное учебное пространство по обеспечению гендерного равенства в сфере труда

Международный учебный центр МОТ в сотрудничестве с Бюро по гендерному равенству разработал учебную программу для дистанционного и открытого обучения по вопросам обеспечения гендерного равенства в сфере труда. Учебное пространство предназначено для удовлетворения потребностей в формировании потенциала сотрудников и трехсторонних участников МОТ с целью интеграции проблем гендерного равенства в свои программы и деятельность. Этот простой в использовании инструмент, действующий на базе Интернет, сочетает учебные модули и существующие текстовые средства массовой информации с интерактивной деятельностью.

Сайт по вопросам гендерного равенства

Гендерное равенство – это сайт, который был открыт МОТ 8 марта 2002 года – в Международный женский день.⁵ Этот сайт содержит базу данных, формируемую с участием различных сторон, который действует под оперативным руководством Бюро МОТ по гендерному равенству. Он предназначен для содействия обмену информацией и повышению уровня знаний по вопросам, касающимся гендерного равенства, и доступен на английском, французском и испанском языках. Сайт включает разделы по связанным с гендерными вопросами событиям, источникам, связям, нормам МОТ и Гендерной сети МОТ. По мере развития этого сайта он будет охватывать соответствующие инициативы и информацию, поступающую из различных подразделений МОТ мире, а также от организаций системы ООН и научно-исследовательских институтов. Участники Гендерной сети МОТ могут непосредственно пополнять этот сайт информацией в рамках растущего числа мероприятий МОТ, направленных на оказание содействия обеспечению гендерного равенства и постановку гендерных вопросов в центр всей деятельности.

¹ ILO: *As one employer to another... What's all this about? Guidelines for employers on equality at work* (Geneva, ILO, 1996). Эти руководящие принципы можно найти на сайте: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actempl/download/1998/equal.pdf>

² Лесото, Мавритания, Свазиленд, Бангладеш, Индия, Филиппины. См.: ILO: *Promotion of women in private sector activities through employers organizations*, Progress and Final Evaluation Report doc. INT/95/MO3/Nor (Geneva, ILO, 1999).

³ L. Lim, S. Ameratunga and C. Whelton: *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions* (Geneva, ILO, 2002).

⁴ См. <http://www.ilo.org/genprom/eeo>

⁵ См. <http://www.ilo.org/din/gender/genderhome?p-lang=en>

274. Недавно в МОТ завершился первый этап проводимой в рамках МБТ гендерной проверки – первой подобного рода в рамках системы ООН. Эта проверка направлена на содействие организационному обучению методам эффективного включения гендерных вопросов в политику, программы и структуры МБТ. Она поможет также оценить то, в какой мере политика МОТ по постановке гендерных проблем в центр своей деятельности приобретает институциональный характер. Гендерная проверка имеет характер активного процесса самооценки, в котором принимают участие 15 подразделений МБТ, осуществляющих программы в Женеве и регионах. Более 100 мужчин и женщин от трехсторонних участников, партнеров по реализации проектов и женских НПО также принимали участие в осуществлении проверок на местах, представив свое мнение относительно характера деятельности МОТ в области гендерного равенства и ее соответствия поставленным задачам.

275. Процесс гендерной проверки показал необходимость укрепления гендерного анализа, осуществляемого на систематической основе коллективными усилиями; он позволил выявить ряд положительных практических мер, обеспечивающих постановку гендерных вопросов в центр деятельности; и содействовал обсуждению более широких оперативных вопросов по существу. Были приняты следующие рекомендации в отношении будущей деятельности МОТ в этой области: обеспечение более широкого понимания того, что гендерная дискриминация представляет собой не только самостоятельную проблему, но и проходит через все другие формы дискриминации; развитие мужской стороны гендерного анализа, например для решения проблем ВИЧ/СПИДа; обеспечение наглядности гендерной проблематики в различных видах межучрежденческой деятельности, в частности в процессе ДССБ, в рамках Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации, Глобальной программы занятости, а также в программах сотрудничества МОТ с различными странами; составление документации и обмен положительным опытом постановки гендерных проблем в центр деятельности.

276. Процесс проверки позволил выявить узкие места и недостатки, которые все еще препятствуют осуществлению постановки гендерных проблем в центр деятельности. Лишь незначительную часть документов МОТ, включая проекты и программы, можно считать в полной мере отвечающими требованиям о постановке гендерных проблем в центр деятельности. В большинстве из них гендерные проблемы, как правило, остаются незаметными, либо рассматриваются как бы на заднем плане, а не находят своего отражения при разработке целей, мероприятий и показателей. Гендерные проблемы должны быть *четко выраженными*, гендерные перспективы должны быть наглядными, а достижения в области гендерного равенства должны *поддаваться измерению*. Это предполагает наличие инструментов для мониторинга, которые имеют существенное значение для оценки и анализа того, в какой мере гендерные проблемы действительно занимают центральное место.²⁴

Взаимосвязь между бедностью, социальной изоляцией и дискриминацией в сфере труда

277. Как отмечается в главе 3 Части I, процессы, происходящие на рынке труда, тесно связаны с проблемами бедности и помогают понять масштабы и структуру бедности, а также причины, по которым бедность, как правило, концентрируется среди особых категорий населения. Вместе с тем, рынок труда

²⁴ ILO: *ILO Gender Audit 2001-2002: Final Report* Geneva, (ILO, 2002).

представляет собой важную экономическую область, с помощью которой можно сократить уровень бедности. Вот почему важно в рамках стратегий сокращения масштабов бедности решать проблемы дискриминации в сфере труда, возникающие по признаку расы, пола или социального происхождения.

Включение гендерных аспектов в политику и программы сокращения масштабов бедности

278. Проведенная исследовательская работа по проблеме влияния программ структурной адаптации и кризиса в Азии на уровень и формы занятости мужчин и женщин позволила выявить, что ликвидация гендерной дискриминации в сфере труда служит ключевым фактором для радикального сокращения масштабов бедности. Именно на основе этой концепции и была разработана и стала осуществляться первая в системе ООН программа создания потенциала, посвященная гендерным проблемам, бедности и занятости (ГБЗ).²⁵

279. Программа ГБЗ исходит из того, что причины бедности можно проследить, изучая уровень и структуру занятости, а также уровень неравенства в ней. Поэтому, если экономический рост и играет существенную роль, а создание занятости имеет стратегическое значение для сокращения масштабов бедности, то большое значение имеет также и качество рабочих мест. Гендерный фактор служит одним из основных определяющих факторов количества и качества рабочих мест, предоставляемых мужчинам и женщинам. На основе модульного пакета учебных материалов Программа ГБЗ направлена на формирование национального и регионального потенциала для интеграции гендерных проблем в программы сокращения масштабов бедности и реализации политики в области занятости. Это предполагает: а) разработку информационной базы и базы знаний для трехсторонних участников и партнеров МОТ относительно взаимодействия между проблемами занятости, бедности и гендерных проблем; б) укрепление диалога и консенсуса между социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами, включая представителей категорий населения, ради которых решаются эти вопросы (женщин и мужчин, живущих в условиях бедности); с) проведение на практике экспериментальных проектов для преобразования результатов гендерного анализа в практические действия.

280. Стратегия ГБЗ заключается в обеспечении ее использования в качестве инструмента и информационной базы в рамках соответствующих технических программ МОТ и в разработке отдельных и согласованных программ на национальном и субрегиональном уровнях. Эта программа осуществляется в странах Южного конуса Латинской Америки, Юга Африки, в арабских государствах и в странах СНГ. В **Бразилии** также проводятся мероприятия по наращиванию потенциала на национальном уровне (см. вставку 1.3).

Программа, посвященная гендерным проблемам, бедности и занятости

²⁵ МОТ: Модульный пакет материалов по гендерным проблемам, бедности и занятости, op. cit.

Вставка 1.3

Решение гендерных и расовых проблем в борьбе с нищетой и социальной изоляцией: Опыт Санту-Андре, Бразилия

В рамках Программы по гендерным проблемам, бедности и занятости МОТ вносит вклад в интеграцию гендерных аспектов в политику снижения уровня бедности и борьбы с социальной изоляцией, проводимой муниципалитетом Санту-Андре в Бразилии.

Санту-Андре представляет собой весьма важный в экономическом плане пригород Сан-Паулу, в котором проживает около 800.000 человек. За счет сотрудничества с МОТ муниципалитету города удалось поставить вопросы гендерного равенства в центр общественной политики. Сотрудничество с профсоюзами, научными кругами и НПО обеспечило устойчивый характер деятельности МОТ, на основе которой началась реализация трехлетнего проекта, направленного на повышение возможностей для занятости женщин и чернокожих граждан в регионе.

Была разработана система показателей для последующей деятельности и мониторинга политики в области занятости и снижения масштабов бедности, проводимой муниципалитетом. Проект сыграл ключевую роль в интеграции гендерных и расовых аспектов в показатели и программу действий Регионального агентства по развитию.

В июле 2002 года муниципалитет Санту-Андре получил приз в рамках Международного конкурса в Дубаи, проводимого с целью определения лучшей практики улучшения условий жизни, за свою программу решения гендерных вопросов и проблем граждан, чтобы не допустить их социальной изоляции.

Участие в процессе подготовки Документов о стратегии сокращения масштабов бедности: окно возможностей для содействия равенству

Достойный труд – важный элемент

281. Достойный труд представляет собой один из существенных элементов устойчивой стратегии сокращения масштабов бедности. Участие МОТ и ее трехсторонних участников в процессе подготовки Документов о стратегии сокращения масштабов бедности (ДССБ) предоставляет отличную возможность продемонстрировать актуальность политики и институтов рынка труда в борьбе с бедностью и содействии развитию. Участие МОТ и ее трехсторонних участников в этом процессе объясняется тем, что «необходимо обеспечить, чтобы занятость и другие аспекты достойного труда рассматривались в качестве составной части экономического и социального анализа и политических мер, охватывающих эту инициативу».²⁶ МОТ принимает участие в этом процессе в пяти странах: в **Гондурасе, Камбодже, Мали, Непале и Объединенной Республике Танзании**. Стратегическая задача заключается в том, чтобы укрепить потенциал социальных партнеров для активного участия в национальных дискуссиях по вопросам ДССБ и политическим итогам. Процесс ДССБ все еще находится на ранней стадии и все его участники обучаются, непосредственно приобретая опыт. В ряде ДССБ необходимо более наглядно выделить вопросы занятости и условий жизни. В **Объединенной Республике Танзании** социальные партнеры выделили косвенную дискриминацию по признаку пола и расы в качестве широко распространенной и серьезной проблемы на рабочем месте, которая требует особого внимания в рамках стратегий сокращения масштабов бедности.²⁷

282. В **Китае, Непале, Объединенной Республике Танзании и Уганде** недавно началась работа по осуществлению проекта, которая координируется Бюро МОТ по гендерному равенству. Этот проект должен позволить помочь трехсторонним участникам включить гендерный анализ в стратегии определения уровня бедности и его снижения.²⁸ Расширению возможностей социальных партнеров оказывать влияние на процесс ДССБ, конечно, в значительной

²⁶ МОТ: документ Административного совета GB.285/ESP/2, 285-я сессия, Женева, ноябрь 2002 г., п. 4.

²⁷ ILO: *Towards a decent work strategy for poverty reduction in Tanzania*, Social Dialogue Working Paper No. 8 (Geneva, ILO, 2002), p. 34.

²⁸ ILO: *Enhancing the gender mainstreaming capacity of ILO constituents*, Implementation Report INT/02/M67/NET (Geneva, ILO, 2002).

мере способствуют проводимые на национальном уровне мероприятия по укреплению такого потенциала, но этого недостаточно. Мероприятия в рамках процесса ДССБ, проводимые главным образом на местном уровне, необходимо сочетать с параллельной информационно-просветительской работой на глобальном уровне.

Программы государственных инвестиций: содействие интеграционным подходам и соблюдению норм по вопросам равенства

283. МОТ накопила опыт, связанный с защитой работников, особенно женщин, от дискриминации в рамках программ трудоемких работ по созданию инфраструктуры, финансируемых за счет государственных средств. Программа инвестиций МОТ, обеспечивающих рост занятости, нацелена на сочетание экономических и социальных целей за счет направления государственных инвестиций в инфраструктуру и строительство как средство развития рентабельных малых и средних предприятий, обеспечивающих рост занятости при одновременном соблюдении трудовых норм, в том числе норм, касающихся равенства. Эта цель достигается за счет информационной и учебной деятельности, направленной на поощрение использования системы тендеров и подряда для повышения уровня условий труда и соблюдения основополагающих прав в сфере труда путем включения соответствующих положений в условия проведения тендеров и в договоры о подряде; за счет оказания консультативных услуг правительствам, чтобы поощрять их отдавать подряд предприятиям, которые на деле соблюдают трудовые нормы.²⁹ На **Мадагаскаре** подрядчиков, занимавшихся ремонтом дорог в сельской местности, поощряли нанимать на работу не менее 25% женщин и им удавалось добиваться этой цели.

Вызов дискриминационной практике с помощью методов кризисного реагирования

284. Кризисное реагирование открывает окно возможностей для восстановления принципа гендерного и этнического равенства в экономической и социальной областях, который был нарушен в связи с наступлением кризиса. В кризисных ситуациях женщины и мужчины могут отойти от той роли, которую им предписывает общество. Привлечение женщин для работы в строительном секторе, в технических и других «мужских» профессиях, повышение их уровня образования при перемещениях за пределы своей местности и отсутствие традиционного деления функций на «мужские» и «женские» в связи с отсутствием мужчин, как правило, позволяет женщинам добиваться экономической самостоятельности, становиться кормильцем в семье, самостоятельно принимать решения и занимать более высокое место в обществе. В рамках усилий, направленных на восстановление принципа равенства, важно чтобы как женщины, так и мужчины не воспринимали женщин только с точки зрения их уязвимости и препятствовали возникновению гендерных конфликтов и конкуренции.

285. Позитивные изменения гендерных функций нуждаются в поддержке и заслуживают ее. Долгосрочный процесс восстановления должен опираться на эти изменения и избегать возврата к докризисному или еще более худшему состоянию, чтобы позволить как женщинам, так и мужчинам добиваться прогресса и снижать уровень их уязвимости в связи с кризисными ситуациями. Во вставке 1.4 приводятся два примера, касающиеся **Мозамбика** и **Афганистана**.

Кризисное реагирование открывает окно возможностей

²⁹ См. D. Tajman and J de Veen: Guide on Employment-intensive infrastructure programmes: Labour policies and practices (ILO, Geneva, 1998). В разделе об установлении заработной платы этого пособия содержатся руководящие принципы, позволяющие избежать системы оплаты труда, содержащей элементы дискриминации между мужчинами и женщинами (стр. 63).

Вставка 1.4**Позитивные изменения гендерных функций в кризисных ситуациях*****Мозамбик: Обучение женщин навыкам, необходимым для восстановления общин, пострадавших от наводнения в Чокве***

В целях преодоления катастрофических последствий наводнения 2000 года в Мозамбике было начато осуществление проекта МОТ. Он был сосредоточен на восстановлении рынков, оказании помощи мелким животноводческим фермам, обучении методам эксплуатации и технического обслуживания механических насосов, изготовлении и ремонте сельскохозяйственного инвентаря, а также на обучении методам устойчивого местного развития и разработки местных проектов. 87% участников проекта составили женщины, что предоставило им возможность заняться новыми видами деятельности и выполнять новые функции.

Афганистан: Экспериментальная программа быстрого повышения уровня занятости

В январе 2002 года МОТ приступила к реализации экспериментальной программы, направленной на обеспечение повышения уровня занятости в Афганистане. Один из ее элементов был сосредоточен на содействии выходу женщин на рынок труда и на оказании им помощи в поисках работы, которой они были лишены в период правления талибан. Для женщин были организованы курсы по подготовке и переподготовке, в том числе для специалистов различных профессий (учителей, врачей, фармацевтов и гражданских служащих), чтобы позволить им быстрее адаптироваться и вернуться к работе по своей прежней специальности.

Источник: ILO: Gender in crisis response factsheet, available at <http://ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/download.factsheet.pdf>

286. В будущем задача будет заключаться в том, чтобы использовать мероприятия, проводимые в связи с кризисными ситуациями, в качестве отправной точки для формирования всеобъемлющей основы, на которой проводилась бы работа, выходящая за рамки простого содействия занятости, а охватывающая парадигму достойного труда во всех ее аспектах. Это могло бы привести к достижению равенства в более долгосрочной перспективе.

Целенаправленные меры: в центре внимания малоимущие и уязвимые категории населения

287. Некоторые категории населения испытывают трудности на рынке труда и поэтому подвержены эксплуатации, так как они относятся к бедноте или могут перейти в эту категорию. Для обеспечения эффективности политики рынка труда, ориентированной на малоимущие слои населения, необходимо учитывать эти факторы. В этой связи необходимо в некоторых случаях проводить целенаправленные действия в интересах особо уязвимых подгрупп в рамках широких категорий уязвимого населения.

Содействие соблюдению прав и образу жизни коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни

288. МОТ уже давно занимается вопросами, касающимися коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Как уже отмечалось, МОТ приняла лишь два международно-правовых акта по этой теме: Конвенцию 1957 года о коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни (107) и Конвенцию 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169). Конвенция 169 знаменует собой шаг от интеграционного и патерналистского подхода предыдущей Конвенции к подходу, признающему ценность культуры и институтов этих народов и их право на участие в консультациях по всем решениям, затрагивающим их образ жизни. В Конвенции 169 речь идет не только о правах этих народов с точки зрения труда и занятости, но и охватывается более широкий набор социальных, экономических, гражданских и политических прав. Многие из этих проблем неразрывно связаны

Влияние МОТ на национальную и международную политику

между собой. Невозможно устранить дискриминационную практику, проводимую в отношении коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни на рынке труда, не решив одновременно вопросы, касающиеся образования, прав на землю, а также более общих социальных и культурных прав. Конвенция 169 оказала большое влияние на национальную и международную политику, касающуюся коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, что нашло свое отражение в Программе интеграции коренных народов, принятой ПРООН в 2002 году, и в Резолюции Совета Европейского союза о коренных народах, принятой 30 ноября 1998 года, в рамках сотрудничества в целях развития между государствами-членами и Сообществом.

289. В этой области МОТ проводит две программы технической помощи. В 1993 году началось осуществление Межрегиональной программы поддержки опоры на собственные силы коренных и племенных общин с помощью кооперативов и других организаций самопомощи (ИНДИСКО) в целях улучшения социально-экономических условий жизни этих народов. В ее рамках проводятся экспериментальные проекты на базовом уровне и распространяется информация о передовых методах совершенствования политики. На основе полученного опыта извлечен ряд уроков: укрепление институтов коренных и племенных общин необходимо для расширения их полномочий; реализация проектов развития силами общин имеет большое значение для обеспечения устойчивого характера эффективности этих проектов; укрепление женских организаций и повышение их жизнестойкости обеспечивается за счет процесса расширения их полномочий и облегчения их доступа к деятельности, способствующей устойчивому поступлению доходов.³⁰ МОТ также реализует проект, направленный на содействие политике, касающейся коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, работая главным образом на политическом уровне в целях содействия Конвенции 169 в странах Азии и Африки.

290. Полученные на основе этих проектов уроки обогащают деятельность МОТ на политическом уровне. На **Филиппинах** ИНДИСКО оказывает помощь правительству за счет проведения политических исследований и национальных консультаций с правительственными ведомствами и организациями коренных народов в эффективном осуществлении и применении Закона 1997 года о правах коренных народов, который был разработан с технической помощью со стороны МОТ. Деятельность в рамках проекта по содействию политике включает мероприятия по оказанию поддержки разработке национальной политики, а также по оказанию помощи в укреплении организаций коренных народов и осуществлении программ обмена между такими организациями. В **Кении** проект МОТ позволил обеспечить участие коренных народов страны в процессе пересмотра Конституции за счет широкого процесса национальных консультаций и обучения.³¹ Проводится работа по формированию национальной политики в отношении коренных народов во **Вьетнаме, Камеруне, Камбодже, Лаосской Народно-Демократической Республике** и в других странах.

291. В странах Центральной Америки расширение правовых полномочий коренных народов обеспечивается за счет другого проекта путем формирования национальных групп юристов, которые прошли специальную подготовку, чтобы документально оформить и разобрать конкретные дела о нарушении

³⁰ ILO: INDISCO: *Support to self-reliance of indigenous and tribal communities through cooperatives and other SHOs* Tenth progress report 2000 and work plan 2001, doc. INT/93/MO7/DAN (Geneva, ILO, 2001), pp. 3-4.

³¹ Новый проект Конституции содержит много важных элементов из документа с изложением общей позиции 15 различных коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Дополнительную информацию и копию этого документа можно найти на сайте Комиссии по пересмотру Конституции Кении <http://www.kenya constitution.org>

коллективных прав коренных народов.³² Несмотря на то, что МОТ является единственной международной организацией, в которой разработаны международные трудовые нормы по этой теме, работа в этой области ведется в основном за счет внебюджетных средств, предоставляемых в частности правительством Дании через Датское агентство международного развития (ДАНИДА).³³

Рассмотрение проблем дискриминации по признаку инвалидности и ВИЧ/СПИДа с помощью сводов практических правил

292. По широкому признанию, инвалидность, ВИЧ-инфекция и заболевание СПИДом определяют уязвимый характер положения человека на рынке труда, уровень бедности и социальной изоляции. Свод практических правил стали важным инструментом, который применяется МОТ для предупреждения дискриминации, возникающей по этим двум причинам, и борьбы с ней. Свод практических правил не имеют обязательной силы, а содержат лишь руководящие принципы по конкретным темам, дополняя уже существующие конвенции и рекомендации или оставаясь единственными действующими актами по той или иной проблеме. Это относится и к Своду практических правил по ВИЧ/СПИДу и сфере труда.

293. В качестве одного из спонсоров Программы ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), МОТ занимается распространением информации о том центральном месте, которое труд и рабочее место занимают в борьбе с этой эпидемией и связанной с ней дискриминацией. Свод практических правил по ВИЧ/СПИДу и сфере труда, принятый в 2001 году, распространяется на всех работников в частном и государственном секторах, в реальной и неформальной экономике. Он содержит руководящие принципы по следующим вопросам: ликвидация ярлыка и дискриминации на основе фактического или предполагаемого инфицирования или заболевания ВИЧ/СПИДом; управление проблемами, связанными с ВИЧ/СПИДом, и сглаживание их последствий; поддержка работников, пострадавших от ВИЧ/СПИДа и уход за ними; а также предупреждение ВИЧ/СПИДа. В Своде подчеркивается необходимость рассмотрения гендерных аспектов ВИЧ/СПИДа, включая проблемы мужчин и мужской силы. В качестве вклада МОТ в деятельность ЮНЭЙДС был разработан комплект учебных материалов и проведены учебные курсы. На будущее поставлена задача создания механизма мониторинга для анализа эффективности этого Свода практических правил и охвата работников в неформальной экономике. Системы микрострахования, создаваемые на базе общин, которые охватывают работников и домашние хозяйства, не имеющих доступа к действующим на основе закона системам социального обеспечения, стали еще одним инструментом, используемым в этой области.³⁴ Получили содействие также программы, направленные на снижение уязвимости женщин с точки зрения ВИЧ/СПИДа за счет повышения их экономической самостоятельности и расширения возможностей для самозанятости. Однако несомненно одно: несмотря на полезный характер подобных инициатив, их явно недостаточно.

294. В Карибском бассейне социальные партнеры восприняли Свод практических правил МОТ как руководство для борьбы с использованием ВИЧ/СПИДа в качестве позорного клейма и основания для дискриминации. Задача,

Борьба с дискриминацией по признаку ВИЧ/СПИДа

³² ILO: *Third progress and self-evaluation report: Legal empowerment of indigenous peoples in Central America* (RLA/98/MO1/UNF) (ILO, Geneva, 2002), p.27.

³³ За исключением работы, связанной с контрольными механизмами в отношении Конвенций 107 и 169, которая финансируется из регулярного бюджета МОТ.

³⁴ МОТ: *Вклад в борьбу с ВИЧ/СПИДом в неформальной экономике: существующая и потенциальная роль децентрализованных систем социальной защиты* (Женева, 2002 г.).

связанная с ликвидацией дискриминации, была включена в Трехсторонний план действий по ВИЧ/СПИДу и сфере труда в Карибском субрегионе. Эта платформа содержит обязательства правительств и организаций работодателей и работников снижать и ликвидировать проявления дискриминации по признаку ВИЧ/СПИДа. В рамках нового Карибского партнерства также осуществляется реализация проекта по ВИЧ/СПИДу для выявления и устранения правовых препятствий, мешающих ликвидации этой формы дискриминации.³⁵

*Борьба с
дискриминацией
по признаку
инвалидности*

295. Свод практических правил МОТ по проблемам инвалидности на рабочем месте основан на убеждении, что работодатели могут выиграть от найма работников-инвалидов, если заниматься проблемами инвалидности надлежащим образом. В нем содержатся руководящие принципы по широкому кругу вопросов для национальных органов власти, работодателей государственного и частного сектора, организаций работодателей и работников. К ним относятся набор и продвижение по службе работников-инвалидов, закрепление на работе работников, ставших инвалидами, и возвращение к трудовой деятельности людей, которые оставили работу в связи с инвалидностью. В Своде также подчеркивается, что специальные меры, направленные на обеспечение равенства возможностей и обращения для работников-инвалидов, не рассматриваются в качестве дискриминационных в отношении других работников. Задача состоит в том, чтобы превратить этот Свод в полезный инструмент и разработать механизмы для демонстрации его влияния и содействия равенству инвалидов.

296. Несмотря на то, что в настоящее время усилия направляются на укрепление возможностей предприятий с целью привлечения инвалидов в сферу производства,³⁶ традиционно помощь МОТ была сосредоточена на оказании содействия в профессиональной реабилитации в развивающихся странах, странах с переходной экономикой и в странах, переживших вооруженные конфликты. Например, МОТ оказала поддержку созданию центров профессионально-технического обучения и реабилитации на Западном берегу реки Иордан и в секторе Газа, а также в **Боснии и Герцеговине**. Несмотря на оказание реабилитационных услуг и профессиональную подготовку, многие инвалиды во многих развивающихся странах не могут получить работу. Именно поэтому МОТ направляет свою техническую помощь на обеспечение возможностей, которые позволили бы инвалидам начать свое дело, приносящее им доходы.³⁷ В **Эфиопии** в рамках проекта, финансируемого правительством **Ирландии**, предпринята попытка содействовать экономическому благополучию женщин-инвалидов за счет развития предпринимательских навыков.³⁸

297. Профессиональная подготовка не гарантирует инвалидам автоматического получения работы на рынке труда наравне с другими работниками, а добровольные инициативы работодателей не гарантируют равенства обращения и возможностей для этой категории работников. Необходим широкий набор мер, направленных на создание условий, свободных от дискриминации как на производстве, так и за его пределами.

298. Службы занятости могут внести свой вклад в достижение этой цели. Проект МОТ по развитию квалификации для реконструкции и восстановления Косово нацелен на укрепление государственных бюро занятости Косово с

³⁵ Соучредителями ЮНЭЙДС являются восемь международных организаций: ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНДКП, МОТ, ЮНЕСКО, ВОЗ и Всемирный банк.

³⁶ См. например, МОТ: Видеофильм: *AbilityAsia* (Bangkok, ILO, 2002) and S. Zadek and S. Scott-Parker: *Unlocking potential: The New disability business case* (Employer's Forum on Disability, 2001).

³⁷ МОТ: *Профессиональная реабилитация и занятость инвалидов*, Доклад III (1B), Международная конференция труда, 86-я сессия, Женева, 1998 г., стр. 90.

³⁸ ILO: *Ireland Aid – ILO Partnership Programme* (Geneva, ILO, 2001), p. 3.

целью оказания услуг своим клиентам, в том числе инвалидам, демобилизованным военнослужащим и этническим меньшинствам.³⁹ В условиях жесткой этнической дискриминации и угнетения работники служб занятости играют важную роль как посредники и наставники как бывших угнетателей, так и угнетенных. При надлежащем управлении службы занятости могут играть ключевую роль в разрушении цикла угнетения и проложить путь к будущему обществу, свободному от этнической ненависти и репрессий.

Достойное обращение с трудящимися-мигрантами

*Активизация
международной
миграции*

299. В условиях глобализации активизировались процессы международной миграции и национальные общества приобретают все более многообразный характер. Как отмечалось ранее, проблема трудящихся-мигрантов включена в повестку дня Международной конференции труда 2004 года для общего обсуждения.

300. С начала 1990-х годов МОТ проводит обширную исследовательскую работу по борьбе с дискриминацией в сфере производства, в частности в отношении мигрантов и представителей этнических меньшинств. В настоящее время опубликован целый ряд исследовательских работ, содержащих документальное подтверждение случаев и особенностей дискриминации при поступлении на работу в различных странах. Изучались также вопросы эффективности обучения методам борьбы с дискриминацией и влияние соответствующего законодательства. Эти исследования охватывали такие страны, как **Бельгия, Германия, Дания, Испания, Канада, Нидерланды, Соединенное Королевство, США, Финляндия и Швеция**. В последнее время исследования стали проводиться в Италии. На основе результатов исследований МОТ были приняты законодательные и политические меры в **Бельгии, Германии и Дании**. В рамках совместной инициативы с Советом Европы был подготовлен сборник учебных материалов и пособий, содержащих руководящие принципы по этим вопросам.

301. Совместный дискуссионный документ по вопросам международной миграции, расизма, дискриминации и ксенофобии, подготовленный МОТ, МОМ и УВКПЧ на основе консультаций с ВКБ ООН, который был представлен на Конференции ООН по борьбе с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией и связанной с ними нетерпимостью, состоявшейся в 2001 году в Дурбане,⁴⁰ служит иллюстрацией ценности совместных усилий (см. вставку 1.5). На Всемирной конференции в Дурбане расовая дискриминация мигрантов недвусмысленно была провозглашена нетерпимой. Нормы МОТ и ее опыт в борьбе с дискриминацией в целом и с дискриминацией трудящихся-мигрантов, в частности, а также опыт, которым обладают социальные партнеры, упоминаются в принятых на Конференции Декларации и Программе действий.

³⁹ ILO: Project document: Skill development for the reconstruction and recovery of Kosovo (Geneva, ILO, 2000).

⁴⁰ МОТ, МОМ, УВКПЧ на основе консультаций с ВКБ ООН: Международная миграция, расизм, дискриминация и ксенофобия: дискуссионный документ, подготовленный для Всемирной конференции по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости (Женева, 2001 г.).

Вставка 1.5**Ключевые принципы борьбы с расизмом и ксенофобией, с которыми сталкиваются мигранты**

Для всех мигрантов независимо от их статуса необходимо обеспечить реализацию следующих принципов.

- Укрепление правопорядка за счет принятия и применения национального законодательства, соответствующего международным нормам, в частности касающимся признания и защиты прав иностранцев.
- Обеспечение того, чтобы дискриминация, поведение и действия, основанные на почве расизма и ксенофобии, направленные в частности против иностранных граждан и лиц без гражданства, были объявлены неприемлемыми и, соответственно, незаконными.
- Разработка административных мер, процедур и инициатив для обеспечения полного осуществления законодательства и обеспечение подотчетности всех правительственных чиновников и наемных работников.
- Формирование независимых контрольных органов по правам человека и борьбе с дискриминацией для i) осуществления контроля и обеспечения выполнения законодательства по борьбе с дискриминацией; и ii) для получения индивидуальных жалоб по вопросам дискриминации от граждан и иностранцев против как государственных, так и частных структур, и принятия мер по этим жалобам.
- Содействие уважению многообразия и межкультурного взаимодействия.
- Поощрение выступлений политических и национальных лидеров, а также лидеров общин, направленных на содействие уважению всех и решительное осуждение проявлений расизма и ксенофобии.
- Поощрение средств массовой информации к выделению позитивных аспектов культурного многообразия и миграции, чтобы устранить негативные стереотипы.
- Включение в учебные программы предметов по вопросам культурного многообразия.
- Мобилизация и обеспечение сотрудничества в рамках гражданского общества в целях содействия применению норм, направленных на борьбу с дискриминацией, и осуществление контроля за ними.

Источник: МОТ, МОМ и УВКПЧ на основе консультаций с ВКБ ООН: *Международная миграция, расизм, дискриминация и ксенофобия*, дискуссионный документ, подготовленный для Всемирной конференции по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости (Женева, 2001 г.), p.III.

2. Организации работодателей и работников: ключевые партнеры в достижении равенства

302. В этой главе рассматриваются роль и инициативы социальных партнеров, направленные на борьбу с дискриминацией. В ряде случаев социальные партнеры опираются на техническое сотрудничество с МОТ. Информация об этой деятельности МОТ представлена здесь, чтобы подчеркнуть значение сотрудничества и взаимодействия с организациями работодателей и работников, которые составляют важный элемент деятельности МОТ.

Право голоса и представительство: благоприятные условия

303. Если государство является ключевым действующим лицом в борьбе против дискриминации и за обеспечение равенства в сфере труда, то работники и работодатели, а также их представительные организации играют не менее важную роль. Существенные результаты долгосрочного характера могут быть достигнуты лишь в том случае, если работодатели и работники верят в ценность и необходимость принципов равенства обращения и возможностей.

304. Необходимо выполнить два условия, чтобы позволить работодателям и работникам внести эффективный вклад в ликвидацию несправедливого обращения в сфере труда. Первое условие заключается в том, чтобы работники и работодатели могли де-юре и де-факто использовать право на формирование демократических и представительных организаций, которые могли бы беспрепятственно проводить свою работу и участвовать в эффективных коллективных переговорах. Дискриминация трудящихся в связи с их членством в профсоюзах, а также ограничение и нарушение принципов и права свободы объединения фактически еще широко распространены.⁴¹ Второе условие заключается в том, чтобы профсоюзы и организации работодателей подтвердили наличие дискриминационной практики и вели с ней борьбу, начиная со своих собственных институтов. Если не будет принято никаких конкретных действий, то организации работодателей и профсоюзы будут как и любые другие социальные

*Два условия
ликвидации
дискриминации
в сфере труда*

⁴¹ МОТ: *Ваш голос в сфере труда*, доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 88-я сессия, Женева, 2000 г.

институты отражать, а иногда и еще более усиливать дискриминационную практику, существующую вокруг них, проводимую на основе пола, расы и других признаков.

305. Реализацию этих задач затрудняют вызовы, с которыми сталкиваются рабочее движение и организации работодателей в связи с процессом глобализации, дроблением рынков труда и снижением роли государства в социальном и экономическом развитии.⁴² Поражает сам факт отсутствия или слабости структур и институтов, отражающих «голос» крупных секторов национальной экономики, а также широких слоев трудящихся. Права на свободу объединения и на саму возможность осуществления его с целью фактического признания коллективных переговоров лишены сельскохозяйственные трудящиеся, включая мелких фермеров, сезонных и временных работников, а также надомные трудящиеся, работники свободных экспортных зон, работники и предприниматели неформальной экономики.⁴³

Отсутствие механизма «голоса»

306. Не менее крупными представляются барьеры, с которыми сталкиваются собственники мелких и средних предприятий в связи с их членством в организациях работодателей, представляющих крупный бизнес. В некоторых случаях это можно сравнить с косвенной дискриминацией некоторых социальных групп, учитывая взаимосвязь между размером предприятия и полом или национальным происхождением собственника. В условиях снижения членского состава как профсоюзов, так и организаций работодателей, а также сокращения сферы охвата коллективных соглашений, программа обеспечения равных возможностей может стать окном, открывающим такие возможности.

Усилия профсоюзов, направленные на охват работников, не имеющих представителей

307. За последние два десятилетия профсоюзы признали необходимость организации и представительства интересов растущих слоев рабочей силы. Многообразный характер рабочей силы связан как с широким кругом различных форм договорных отношений и занятости, так и с разнообразным характером самих трудящихся с точки зрения их возраста, пола и этнического происхождения. Заинтересованность в организации работников, не имеющих представительства, объясняется не только необходимостью повышения членского состава, но и формирования более широких союзов для борьбы за социальное развитие. Однако удовлетворение потребностей таких многообразных сил трудящихся требует внесения глубоких изменений в организацию профсоюзов и стратегию формирования ассоциаций, в их организационные структуры, а также в те услуги, которые они оказывают. Обеспечение равенства условий в сфере труда означает отход от модели трудящегося, строящейся на его представлении в качестве мужчины, имеющего регулярную занятость в условиях полного рабочего времени. Необходимо выйти за рамки рабочего места и охватить общины, где живут неорганизованные трудящиеся; необходимы меры, предпринимаемые как на национальном, так и на глобальном уровне.

Потребности многообразной рабочей силы

308. Анализ ценовой цепочки дает представление, позволяющее понять, каким образом малоимущие и неквалифицированные производители и страны с низким уровнем доходов связаны с крупными производителями и потребителями, обладающими большим капиталом в условиях глобальной экономики.⁴⁴ Чем ближе к нижнему уровню этой цепочки, тем выше вероятность того, что

Анализ ценовой цепочки

⁴² ILO: *World Labour Report: Industrial Relations, democracy and social stability*, 1997-98, (Geneva, ILO, 1997).

⁴³ MOT: *Ваш голос в сфере труда*, op. cit.

⁴⁴ R. Kalpinsky: *Spreading the gains from globalization: What can be learned from the value chain analysis?* Working Paper No. 110 (Brighton, Institute of Development Studies, 2000).

трудовые отношения будут иметь неформальный и временный характер и тем больше отход от условий достойного труда.⁴⁵ На основе анализа ценовой цепочки профсоюзные деятели из девяти стран Латинской Америки⁴⁶ определили новые формы деления рынка труда на основе гендерных, этнических, расовых и возрастных признаков. Подтвердились трудности, связанные с организацией надомных работников, которые представляют собой «невидимый» слой трудящихся на нижнем уровне этой цепи, однако были определены интересные инициативы для их привлечения. К ним относятся поддержка создания организации надомных трудящихся (Чили), осуществление законодательных реформ, позволяющих социальным организациям создавать свои филиалы (Колумбия), а также оказание давления в целях соблюдения национального законодательства о надомном труде (Венесуэла).⁴⁷

309. Сокращение финансовых средств и отсутствие опыта создания организаций трудящихся «нетрадиционных» форм занятости еще более затрудняют реализацию этой задачи. Тем не менее повышение членского состава за счет трудящихся женщин и представителей групп меньшинств служит показателем того, что стратегия привлечения широких социальных слоев оправдывается. Например, в Соединенном Королевстве принципы пропорциональности и самоорганизации позволили повысить уровень профсоюзного членства среди всех этнических групп, особенно среди представителей стран Африки и Карибского бассейна, хотя выходцы из Пакистана и Бангладеш все еще составляют исключение.⁴⁸ В 2000 году Канадский рабочий конгресс (КРК) довел количество женщин среди членов профсоюза до 32%, что почти равно членскому составу мужчин, которые составляют 34%.⁴⁹ Основным аргументом, который использовал КРК для привлечения трудящихся женщин, было то, что члены профсоюзов получают более высокий уровень заработной платы, чем работники, не входящие в профсоюзы, причем разница была выше среди работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, где женщины составляют большинство. В рамках проведенного недавно исследования было выявлено, что в ряде стран участие в профсоюзах оказывает большее влияние на зарплату женщин, чем на зарплату мужчин.⁵⁰ Имеющиеся ограниченные данные также говорят о позитивном, хотя и в некоторых случаях ограниченном влиянии профсоюзных действий на заработную плату работников различного этнического происхождения.

310. Профсоюзы также объединяют усилия на региональном уровне для борьбы с расовой дискриминацией. Опыт Межамериканского института профсоюзов за расовое равенство (ИНСПИР) является примечательным в этой связи. Сформированный в 1996 году для разработки эффективной стратегии борьбы с неравенством между черными и белыми работниками на рынке труда, он включает представителей трех национальных профсоюзных центров Бразилии (Единой конфедерации трудящихся, Всеобщей конфедерации трудящихся и

*Преимущества
стратегии
привлечения широких
социальных слоев*

⁴⁵ МОТ: *Достойный труд и неформальная экономика*, Доклад VI, Международная конференция труда, 90-я сессия, Женева, 2002 г.) стр. 37.

⁴⁶ Бразилия, Венесуэла, Гондурас, Доминиканская Республика, Колумбия, Мексика, Перу, Уругвай, Чили.

⁴⁷ ILO: *Trabajo a domicilio y cadenas productivas en America Latina: desafios para la accion sindical* (Geneva, 2002), pp. 13-14.

⁴⁸ Информация содержится в исследовательском проекте, озаглавленном: *Handling double disadvantage: Minority ethnic women and trade unions*, Department of Sociology of the University of Bristol. Дополнительные сведения можно получить на сайте <http://www.Leeds.ac.uk>.

⁴⁹ Canadian Labour Congress: *Canadian Labour Congress wants to double the number of unionized women*, in *Unions in action*, 5 Feb. 2002, available at <http://www.icftu.org>

⁵⁰ T. Aitd and Z. Tzannatos: *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington DC, World Bank 2002), pp. 49-50.

«Форса синдикаль»), АФТ-КПП в США и межамериканской региональной организации МКСП. ИНСПИР сосредоточил свою работу в настоящее время на таких трех основных областях, как исследовательская работа; разработка типовых положений о расовом равенстве для включения в коллективные договоры; и создание потенциала для лидеров и должностных лиц рабочего движения в рассмотрении расовых проблем как с политической, так и с правовой точек зрения.⁵¹

Ассоциации работодателей: повышение представительства групп, подвергающихся дискриминации

311. Вступление в организации работодателей и получение помощи с их стороны определяется иногда размерами предприятия и полом предпринимателя. В свою очередь размер предприятия часто связан с цветом кожи или национальным происхождением его владельца. Действующие с давних пор ассоциации деловых кругов, в которых главенствующую роль играют мужчины, не всегда проявляли дружественное отношение к женщинам или представителям групп меньшинств. Создание организаций женщин-предпринимателей часто оказывалось эффективным средством преодоления тех более сложных проблем, с которыми сталкиваются женщины в управлении своими предприятиями. Эти барьеры связаны с ограничением в выборе секторов, в которых могут действовать женщины, или более трудным доступом к капиталу, службам поддержки бизнеса и приобретению опыта, необходимого для предпринимательской деятельности.⁵² Другим важным препятствием служит отсутствие сети и неформальной поддержки, с помощью которой предоставляется важная информация о возможностях, развитии событий и условиях ведения бизнеса.

Ассоциации женщин-предпринимателей

312. Это означает, что потребности женщин в области предпринимательства отличаются от потребностей мужчин. Но проблемы, с которыми сталкиваются женщины-предприниматели, также имеют разнообразный характер и определяются социально-экономическими условиями, политической средой и правовыми рамками, в которых действуют женщины-предприниматели.⁵³ Различный характер имеют и мотивы, побуждающие женщин к ведению бизнеса. В США или Канаде женщины могут принять решение и стать предпринимателями в качестве реакции на проблему «стеклянного потолка». В развивающихся странах основной причиной часто может быть стремление компенсировать потери в реальной заработной плате мужчин и обеспечить выживание семьи.

313. Большое значение имеют возможности создавать сетевые связи для получения информации о новых потребителях и новых поставщиках. Они приобретают особое значение для женщин-предпринимателей, которым часто трудно найти время для формирования таких сетей, учитывая многочисленные и разносторонние запросы. Однако создания сетевых связей недостаточно. В США Национальная ассоциация женщин-владельцев предприятий, которая существует уже более 20 лет, отошла от создания сетевых связей между равными участниками к более активным формам информационно-просветительской

Создание сетей и информационно-просветительская работа

⁵¹ МКСП: *Профсоюзы говорят «нет» расизму и ксенофобии*, Всемирная конференция ООН по борьбе с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией и связанной с ними нетерпимостью, Дурбан, 2001 г., стр. 8.

⁵² P. Kantor: *Promoting women's entrepreneurship development based on good practice programmes: Some experience from the North to the South, Boosting employment through small enterprise development*, Working Paper No. 9 (Geneva, ILO, 2001).

⁵³ L. Mayoux: *Jobs, gender and small enterprises: Getting the policy environment right*, Working Paper No. 15 (Geneva, ILO, 2001), p. 3.

деятельности.⁵⁴ Это оказалось важным для внесения изменений, имеющих более благоприятный характер для женщин-предпринимателей, в области банковской политики и кредитов, а также в проведении правительственной политики в области государственных закупок. Извлеченные на основе этого опыта уроки вдохновили работу Международного центра частных предприятий, который является филиалом Торговой палаты США и в рамках которого за последние 13 лет удалось установить партнерские связи с 400 организациями и оказать техническую поддержку мерам, содействующим женщинам в сфере бизнеса.⁵⁵

314. В последнее время организации работодателей крупных предприятий начали уделять внимание разработке стратегий, направленных на расширение числа женщин в представительных ассоциациях. В настоящее время МОТ проводит работу с национальными ассоциациями работодателей в 13 странах азиатско-тихоокеанского региона, чтобы помочь развитию предпринимательства среди женщин и повысить уровень представительства женщин-предпринимателей (вставка 2.1).

315. Организации работодателей могут внести свой вклад в борьбу с расовой дискриминацией, поощряя привлечение в свой членский состав владельцев предприятий из подвергающихся дискриминации расовых групп. Бизнес Южной Африки (БСА), национальная конфедерация многорасового бизнеса и организаций работодателей Южной Африки, использует именно такой подход. Созданная в 1994 году, эта организация стремится представлять и защищать общие интересы своего многорасового членского состава, уважая в то же время самобытность и интересы каждой из групп. Развитие связей между малыми, средними и крупными предприятиями считается ключевым элементом в достижении благоприятных результатов в экономике в целом.

Вставка 2.1

Некоторый опыт в содействии женщинам-предпринимателям через организации работодателей в азиатско-тихоокеанском регионе

Федерация работодателей Бангладеш разрабатывает учебные программы для женщин-предпринимателей в целях повышения их квалификации, обучения основам бухгалтерского учета, маркетинга и т.п. В рамках проекта МОТ по содействию женщинам в частном секторе через организации работодателей организуются семинары по политике равных возможностей в области занятости и по вопросам гендерного равенства, а также переводятся на бенгальский язык руководящие принципы работодателей по вопросам гендерного равенства,¹ разработанные Бюро по деятельности в интересах работодателей. Ратификация Конвенции о равном вознаграждении (100) в ходе реализации этого проекта частично объясняется пропагандистской деятельностью, которую проводит Федерация работодателей Бангладеш. Организованный совместно с МОТ в 1993 году национальный семинар по развитию предпринимательства среди женщин позволил сформировать Ассоциацию женщин-предпринимателей (АЖП). АЖП организовала ряд мероприятий для женщин-предпринимателей, включая учебные программы по развитию предпринимательства и созданию сетей с аналогичными организациями в Индии и Непале.

С 1992 года Федерация работодателей Пакистана (ФРП) осуществляет ряд активных программ в поддержку развития малых предприятий с участием женщин, включая учебные программы по теме «Начни и совершенствуй свой бизнес», которые специально предназначены для женщин-предпринимателей, особенно в сельской местности, осуществляется перевод на урду и распространяется пособие МОТ «Развитие предпринимательства среди женщин», а также в рамках ФРП сформирован консультативный центр для женщин.

¹ ILO: *As one employer to another...What's all about?..* Guidelines for employers on equality at work (Geneva, 1996).

Источник: S.Barwa: *ILO Asia-Pacific Regional Meeting on Promoting Women's Entrepreneurship through Employers' Organizations, Background Paper* (Geneva, ILO, 2002), pp.22-24, 53-54, 61-65, 83. *Progress and Final Evaluation Report: Promotion of Women in Private Sector Activities through Employers' Organizations* (INT/95/M03/NOR), (Geneva, ILO, 1999), pp.4 and 8.

⁵⁴ A. S. Davis: *Women in business: a call to action*, in *Economic Reform Today: Organizing for success: Women's Business Associations*, No. 2, 1997, available at <http://www.cipe.org/ert/publications/fs/ert/e24/Davise24/htm>

⁵⁵ CIPE: *Organizing for success: Strengthening women's business organizations*, имеется на сайте <http://www.cipe.org/programs/women>

316. Предприниматели из этнических и расовых меньшинств также могут создавать рабочие места для подвергающихся дискриминации молодых лиц, особенно из этнических меньшинств, которые стремятся получить работу или стать предпринимателями, но сталкиваются с трудностями в связи с выходом на рынок труда. С 1998 года в Аугсбурге (Германия) началось осуществление проекта совместными усилиями Ассоциации иностранных предпринимателей по началу предпринимательской деятельности, Торгово-промышленной палаты Аугсбурга-Швабена, Министерства труда Баварии и местных отделений, занимающихся регулированием вопросов труда. Цель этой инициативы заключается в том, чтобы привлечь к предпринимательству этнические меньшинства на основе системы ученичества,⁵⁶ повышая в то же время потенциал к трудоустройству молодежи из этнических меньшинств. Этот опыт получает большое распространение и в других городах Германии.

Голос и представительство имеют ключевое значение для ликвидации бедности и социальной изоляции

317. Создание женских организаций часто является необходимым шагом для борьбы с конкретной формой социальной и экономической изоляции и с дискриминацией, с которыми малоимущие женщины сталкиваются в связи со своим полом. Женские организации могут помочь в создании новых независимых коллективов трудящихся с функциями, которые отличаются от предписываемых им в связи с рождением, замужеством или материнством. Они помогают наводить мосты между неимущими женщинами, создавать социальные сетевые связи и укреплять отношения, а также открывать новые возможности для выбора.⁵⁷ Наглядный и законный характер деятельности таких организаций, преследующих определенные экономические и социальные цели, может также привести к более широкому представительству женщин. Участие женщин в представительных организациях трудящихся повышает вероятность осуществления ими контроля за их заработками, а также расширения их полномочий.⁵⁸

Женские организации наводят мосты

318. Организация других категорий населения, подвергающихся дискриминации, таких как коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, во многих регионах мира становятся ключевым фактором для признания их прав как самобытных народов и полноправных граждан стран, в которых они проживают. Их организация оказалась эффективной с точки зрения получения более справедливой доли в плодах развития, а также в прекращении нежелательных форм постороннего вмешательства в целях развития.⁵⁹

Коллективные переговоры: путь к равенству?

319. Включение в коллективные соглашения положения о равенстве или борьбе с дискриминацией, либо отсутствие такого положения служит хорошим показателем приверженности социальных партнеров принципу ликвидации дискриминации на рабочем месте. Однако проблемы равенства должны характеризовать весь процесс коллективных переговоров, а не только рассматриваться в качестве отдельного вопроса повестки дня.

Равенство – не отдельный вопрос повестки дня

⁵⁶ G. Shaw: *Ethnic minority employment through partnership: Towards a model of good practice* (Copenhagen, The Copenhagen Center, 2002), pp. 64-65.

⁵⁷ ILO: *Gender, poverty and employment: A reader's kit*, op. cit.

⁵⁸ S. Dasgupta: *Organizing for socio-economic security in India*, InFocus Programme on Socio-Economic Security, Discussion Paper No. 31, forthcoming (Geneva, ILO, 2002).

⁵⁹ M. Tomei: *Indigenous peoples and oil development: Reconciling conflicting interests* (Geneva, ILO, 1998), Working Paper 123, Sectoral Activities Programme.

320. Ссылка в коллективных соглашениях на национальное законодательство по борьбе с дискриминацией, а также на соответствующие международные нормы там, где это уместно, способствует укреплению законодательства, особенно в тех странах, где не обеспечивается жесткое его применение, либо служит гарантией прав, которые могут пострадать в связи с изменениями в правительстве. Это позволяет рассматривать жалобы с помощью соответствующих процедур, являющихся менее дорогостоящими, чем судебные тяжбы. Коллективные переговоры могут также проложить путь к дальнейшему прогрессу в обеспечении юридической защиты прав трудящихся.⁶⁰ Закон может непосредственно поощрять социальных партнеров или требовать от них принимать позитивные меры, бросая таким образом вызов концепции, в соответствии с которой законодательные рамки достаточны для ликвидации дискриминации.

321. Принятый в 2001 году во **Франции** Закон № 2001-397 о равных возможностях в области занятости предусматривает обязательство работодателей содействовать равенству возможностей для мужчин и женщин, в том числе с помощью коллективных переговоров. После принятия этого акта в 2001 году были проведены переговоры по 2500 контрактам с целью приема женщин на рабочие места, на которых они ранее были недопредставлены.⁶¹

322. Международное объединение работников общественного обслуживания (МОРОО) проводит глобальную кампанию за равенство оплаты труда, которая будет продолжаться и в течение 2003 года. Цель кампании состоит во включении проблем равной оплаты труда в коллективные переговоры, в которых участвуют члены профсоюзов, в качестве более широкой программы, направленной на сокращение масштабов нищеты. С участием МОТ национальные обследования по равной оплате труда проводились в **Аргентине, Латвии, Намибии** и на **Филиппинах**, за которыми последовали другие исследовательские инициативы и программы по созданию потенциала среди членов профсоюза. Пакет материалов по вопросам равной оплаты труда⁶² подготовлен для оказания помощи профсоюзам государственных служащих, особенно в развивающихся странах, в разработке инициатив и стратегий по равной оплате труда и формированию потенциала профсоюзов в этой области с тем чтобы использовать равную оплату труда для мобилизации и привлечения женщин в профсоюзы. Данная кампания за равную оплату труда является частью более широкой программы действий, которую МОРОО проводит за равенство, справедливость и многообразие уже с 2002 года и планирует проводить эти мероприятия до 2007 года в целях достижения равенства среди женщин, которые составляют 65% членского состава этого международного объединения.

*Глобальная кампания
за равную оплату
труда*

Переговоры по гендерному равенству: чему мы научились?

323. В последние годы вопросам коллективных переговоров и гендерного равенства уделяется большое внимание. Опыт, приобретенный в ходе коллективных переговоров по гендерному равенству, может оказаться весьма полезным для ориентирования социальных партнеров в их борьбе против дискриминации по другим признакам, а не только по признакам пола (см. вставку 2.2).

⁶⁰ M. Rueda-Catry, J. Sepulva-Malbran y M. Vega-Ruiz: *Tendencias y contenidos de la negociacion colectiva: Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los paises andinos*, Documento de trabajo No.88, (Lima, ILO, 1998).

⁶¹ Доклад правительства Франции, представленный в октябре 2001 года Комитету экспертов по применению конвенций и рекомендаций по Конвенции 111 в соответствии со ст. 22 Устава МОТ.

⁶² V. Pillinger: *Pay equity now*, op. cit.

Вставка 2.2**Факторы, содействующие коллективным переговорам по гендерному равенству****Внешние факторы**

- благоприятное экономическое положение;
- условия на рынке труда, такие как процесс феминизации, демографических преобразований, фактический или предполагаемый дефицит квалифицированных кадров;
- правовые рамки:
 - законодательство, обеспечивающее эффективное содействие и поддержку профсоюзным организациям и коллективным переговорам;
 - законодательные рамки, обеспечивающее равенство;
- поощрение или поддержка со стороны государства;
- мониторинг или содействие со стороны органов борьбы за равенство.

В рамках профсоюзов

- стремление профсоюзов к расширению членского состава профсоюзов за счет женщин;
- пропорциональная доля женщин и их голос в профсоюзах;
- полномочия женщин в профсоюзах;
- приверженность представителей профсоюзов (мужчин и женщин) делу обеспечения равенства;
- значение, которое профсоюзы придают коллективным переговорам по вопросам равенства;
- внутренняя структура и политика, содействующая решению проблем женщин или равенства;
- участие женщин в процессе коллективных переговоров;
- обучение как мужчин, так и женщин проблемам равенства;
- обучение женщин методам ведения коллективных переговоров;
- формирование общих интересов (например установление связей между низким уровнем оплаты труда и неравенством в оплате труда по признаку пола).

Среди работодателей

- заинтересованность в обеспечении желательной репутации для организации;
- значительная доля женщин в рабочей силе;
- меры в области равенства как часть эффективного механизма управления и полного использования трудовых ресурсов;
- связь между проблемами равенства и интересами предприятия.

Источник: ILO: *Promoting gender equality. A resource kit for trade unions. Booklet 2: Promoting gender equality through collective bargaining* (Geneva, 2002); L. Dickens: *Equal opportunities and collective bargaining in Europe 4 – Illuminating the progress* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1998); S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, F. O'Neill: *Gender equality: A guide to collective bargaining* (Geneva, ILO, 1998).

324. Уровень экономического развития страны и национальный статус социального диалога представляют собой важные факторы, определяющие тип положения о гендерном равенстве, которое включается в коллективные соглашения, а также соответствующего контрольного механизма. Даже среди промышленно развитых стран, таких как государства-члены Европейского союза, отмечается различный уровень учета проблем гендерного равенства.⁶³ Вместе с тем, существуют определенные общие черты в тех вопросах, которые рассматриваются в ходе переговоров. К ним обычно относятся позитивные действия, родительский отпуск, гибкая организация рабочего времени, равенство оплаты труда, а также в последнее время – сексуальные домогательства. Профсоюзы государственной службы опираются на оценку рабочих мест, имеющую нейтральный гендерный характер, в целях выявления неравенства в области вознаграждения и проведения переговоров о включении в коллективные соглашения положения о равенстве оплаты труда.⁶⁴

*Положение о
гендерном равенстве
в коллективном
соглашении*

⁶³ L. Dickens: *Equal opportunities and collective bargaining in Europe: Illuminating process* (Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities, 1998).

⁶⁴ J. Pillinger: *Pay equity now*, op. cit.

325. В развивающихся странах в коллективных соглашениях часто положения о гендерном равенстве отсутствуют или излагаются в весьма узкой форме.⁶⁵ В странах Азии и Африки масштабы коллективных переговоров в целом имеют ограниченный характер, поскольку большинство рабочей силы, особенно женщины, заняты в секторах или профессиях, которые выходят за рамки, охватываемые коллективными переговорами.

326. В этом плане положение в некоторых странах Латинской Америки⁶⁶ представляется несколько более благоприятным. Результаты исследования МОТ свидетельствуют о том, что все рассмотренные коллективные соглашения содержат в среднем четыре положения, посвященные правам трудящихся женщин, причем большинство из них касается защиты права на материнство. Содержание многих из этих положений выходит за рамки национального законодательства в этой области. В ряде случаев эти положения касаются в общем плане также равных возможностей для трудящихся женщин.⁶⁷

327. Сами профсоюзы или социальные партнеры совместно с правительством могут предпринимать инициативы для поощрения включения проблем гендерного равенства в программы социального развития и занятости. Например, в **Республике Корея** Федерация корейских профсоюзов (ФКП) и Корейская конфедерация профсоюзов (ККП) разработали руководящие принципы ведения коллективных переговоров по этим вопросам для своих филиалов.

328. Общее отсутствие положений о равенстве или их ограниченный характер могли бы отражать более общий кризис, переживаемый в настоящее время в области коллективных переговоров, как института, способного сочетать цели производства и производительности с проблемами социального перераспределения. Программа переговоров строится на защите противоположных интересов, требований трудящихся о гарантии рабочих мест и защите реальной заработной платы с одной стороны, и требований руководства предприятий о повышении гибкости – с другой стороны.⁶⁸

329. Ни соотношение мужчин и женщин в составе рабочей силы, ни доля работников из определенной расовой группы в составе всех трудящихся не являются ключевыми определяющими факторами для включения положений о равенстве в процесс коллективных переговоров. Существенное значение имеет непосредственно потенциал для ведения таких переговоров, которым обладает рабочее движение (см. вставку 2.2).

330. Вероятность того, что вопросы гендерного равенства будут рассматриваться наряду с другими вопросами, в значительной степени зависит от того, проводятся ли эти коллективные переговоры на центральном, отраслевом уровне или на уровне предприятия. Как правило, на центральном уровне проблемы равенства рассматриваются в благоприятном плане. В **Соединенном Королевстве**,⁶⁹ **Австралии** и **Новой Зеландии**⁷⁰ процесс децентрализации рамок трудовых отношений оказал негативное влияние на ведение коллективных

Рабочее движение обладает большим потенциалом для ведения коллективных переговоров

⁶⁵ G. Jolidon: *La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession par la biais des conventions collectives de travail*, Paper prepared for the InFocus Programme on Promoting the Declaration, (Geneva, ILO, 2001).

⁶⁶ Аргентина, Бразилия, Венесуэла, Парагвай, Чили, Уругвай.

⁶⁷ ILO: *Panorama Laboral 2002* (Lima, 2002), pp. 70-78.

⁶⁸ Там же.

⁶⁹ L. Dickens: *Collective bargaining and the promotion of equality: The case of the United Kingdom*, Interdepartmental Project Activities, Working Paper No. 12 (Geneva, ILO, 1993); and J. Rubery (ed.), *Equal pay in Europe? Closing the gender wage gap* (Basingstoke, MacMillan, 1998).

⁷⁰ S. Hammond and R. Harbridge: *The impact of decentralised bargaining on women: Lessons for Europe from antipodes*, in B. Fitzpatrick (ed.); *Bargaining in diversity: Color, gender and ethnicity*, (Dublin, Oak Tree Press, 1997).

переговоров по вопросам гендерного равенства, особенно в отношении равенства в области вознаграждения.

Коллективные переговоры по вопросам равенства, затрагивающие не только гендерное равенство

331. Связь между коллективными переговорами и другими формами обеспечения равенства еще не изучена столь полно как взаимосвязь между коллективными переговорами и гендерными проблемами. Имеются данные, свидетельствующие о достижении определенного прогресса и на других направлениях. В рамках обзора МОТ было обнаружено, что в коллективных соглашениях помимо пола чаще всего упоминается раса в качестве одного из оснований для дискриминации.⁷¹ К другим таким признакам относятся инвалидность, сексуальная ориентация, возраст и ВИЧ/СПИД. В **Южной Африке** Национальный союз шахтеров золотодобывающей промышленности, который является вторым по значению добытчиком золота в стране, добился заключения всеобъемлющего соглашения, предусматривающего программу профилактики, добровольное тестирование и медицинское обслуживание рабочих, пострадавших от ВИЧ/СПИДа. В **Ирландии** заключено трехлетнее трехстороннее национальное соглашение (Программа процветания и справедливости), в которое в марте 2000 года включены положения, направленные на содействие обеспечению занятости инвалидов.⁷² В **Германии** соглашения, заключаемые на отраслевом уровне, обеспечивают защиту пожилых трудящихся от увольнения, а соглашения, заключаемые на уровне предприятия, содержат положения о трудоустройстве пожилых работников с физическими недостатками.

Предприятия, мобилизующие усилия за обеспечение равенства

332. Эффективность реализации стратегии обеспечения равенства на уровне компании зависит в определенной мере от того, будет ли, по мнению работодателей и менеджеров, содействие равенству выгодным для них. Именно поэтому все больше внимания уделяется данным, подтверждающим на практике связь между равенством и производительностью. Если выгоды перевешивают издержки, связанные с проведением политики равных возможностей или позитивных действий, или хотя бы равны им, то работодатели, несомненно, будут заинтересованы в принятии таких мер.

333. Заинтересованность предприятий в обеспечении равенства опирается на подход, основанный на управлении разнообразием. В соответствии с таким подходом расширение разнообразия рабочей силы с точки зрения возраста, пола и этнического происхождения является скорее активом, чем бременем. Глобализация рынков и производства требует использования людей с различным происхождением, которые могли бы удовлетворять меняющиеся запросы потребителей,⁷³ использовать новые подходы и повышать производительность. Работодатели сами заинтересованы в привлечении разнообразной рабочей силы и закреплении наиболее квалифицированных работников из всех слоев

Заинтересованность предприятий в обеспечении равенства

⁷¹ G. Jolidon, op. cit.

⁷² European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online: *Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners*, box 2, available at <http://www.eiro.eirofound.ie/2001/02/study/TNO1022015S.html>.

⁷³ «Разнообразие является одним из элементов нашего бизнеса ... Мы активно ищем новые пути к лучшему пониманию различных общин, в рамках которых мы действуем ..., а также того, что у наших клиентов и работников имеются различные потребности и чаяния» См. http://www.lloydstsb.com/about_us/ltsb/company/equal_opportunities

общества. В этом плане подход, основанный на управлении разнообразием, становится одним из элементов политики управления людскими ресурсами, направленной на создание производственной культуры, в которой каждый работник, независимо от его возраста или физических возможностей, может в полной мере развивать свой талант, внося таким образом вклад в общие показатели деятельности предприятия и формируя долгосрочные взаимовыгодные отношения.⁷⁴

334. Неуклонно растет количества крупных предприятий и многонациональных корпораций в **Австралии, Канаде, Соединенном Королевстве, США, Южной Африке** и Европе, которые используют подход, основанный на управлении разнообразием, в целях повышения конкурентоспособности.⁷⁵ Примерно три пятых МНК, базирующихся в США, проводят стратегию управления разнообразием, а 92% американских менеджеров, занимающихся проблемами людских ресурсов, считают, что существует позитивная взаимосвязь между этой стратегией управления и уровнем прибылей, получаемых предприятиями.⁷⁶ Практические методы управления разнообразием имеют следующие общие черты: усилия, направленные на охват различных групп студентов до их приема на работу и в период найма; программы стажировки с привлечением студентов из групп меньшинств; методы обучения, удовлетворяющие конкретные интересы отдельных групп наемных работников; программы наставничества, в которых объединяются члены недопредставленных групп, занимающие различные по уровню посты; и стратегия общественных связей, направленная на распространение методов управления разнообразием как внутри предприятия, так и вне его.

335. Например, в районах с высоким уровнем проживания этнических меньшинств Банк Ллойда вывешивает плакаты на соответствующих местных языках с информацией о свободных рабочих местах, а в прессе этнических меньшинств публикует рекламу о своей программе набора выпускников школ. Политика равных возможностей, проводимая компанией «АТ&Т», предлагает максимальные возможности всем предприятиям, принадлежащим женщинам и представителям меньшинств, для работы в качестве подрядчиков и субподрядчиков, а также поставщиков товаров и услуг.⁷⁷ Компания «Дженерал Милз» проводит программу наставничества, организуемую совместно с Форумом женщин, которая направлена на поощрение обмена опытом между высокопоставленными женщинами и женщинами, занимающими более низкие посты, в качестве средства оказания им помощи в понимании навыков и компетенции, которые необходимы для продвижения по службе в этой организации.⁷⁸

336. Доводы делового характера могут иметь более привлекательный вид для одних предприятий, чем для других в зависимости от стратегий конкуренции, которые они проводят (стремление к повышению качества и внедрению новшеств, либо стремление к сокращению издержек), от их положения на рынке

Доводы делового характера

⁷⁴ N. Rogovsky and E. Sims: *Corporate success through people: Making the international labour standards work for you*, (Geneva, ILO, 2002), p. 28.

⁷⁵ В настоящее время доводы о выгодах, получаемых за счет разнообразия методов управления больше распространены в США, чем в Европе. Однако в США, несмотря на то, что эти методы управления признают необходимость решать проблемы гендерной дискриминации на рабочем месте и в поведении, на практике приоритетное внимание уделяется вопросам этнического разнообразия.

⁷⁶ Данные из журнала *Credit Union Executive Newsletter* цитируются в: J. L. Brandt: *The business case for non-discrimination and diversity management*, paper prepared for The Management and Corporate Citizenship Programme, (Geneva, ILO, 2002), p. 4.

⁷⁷ AT&T Equal opportunity/affirmative action available at: <http://www.att.com/hr/life/eoaaa/index.html>

⁷⁸ J. Brandt: *The business case for non-discrimination and diversity management*, op. cit., p. 26.

труда или от их текущего состава рабочей силы. Наемные работники, стремящиеся в максимальной степени выиграть от политики равных возможностей, особенно если такие меры имеют добровольный характер, как правило, уже занимают сильные позиции на коллективных переговорах. Программа развития бизнеса не связана с низким уровнем оплаты труда или с переоценкой рабочих мест, занимающих низшее место в шкале оплаты труда и профессиональной структуре. Методы управления разнообразием нацелены скорее на «стеклянный потолок», чем на «липкий пол».⁷⁹

Проблемы малых и средних предприятий

Политика равных возможностей

337. Вместе с тем, многие крупные предприятия все еще не замечают связи между отсутствием дискриминации и равенством с одной стороны, и управлением качеством и производительностью – с другой. Политика равных возможностей все еще в основном рассматривается в качестве дополнительной проблемы, а не как важный рычаг достижения ключевых целей предприятия. Часто высказываются оговорки относительно эффективности и затрат, связанных с осуществлением мер по обеспечению равных возможностей. Особенно это относится к малым и средним предприятиям (МСП).

338. Результаты обзора предприятий, проведенного МОТ в 2001 году в Карибском бассейне в рамках Программы МОТ по содействию сотрудничеству между работниками и работодателями в Карибском бассейне, подтвердили наличие связи между размерами предприятия и наличием официальной политики равных возможностей. В этом обзоре принимали участие более 350 предприятий, действующих в различных областях экономики, во всех странах Карибского бассейна, на которых занято 10 или более наемных работников. Более 30% этих предприятий сообщили о наличии формальной политики равных возможностей, зафиксированной в письменном виде. Предприятия, где такая политика не проводится, в основном являются малыми предприятиями.⁸⁰

339. Большинство предприятий, которые заявили о том, что они проводят такую политику на основе документации, не располагают системой измерения влияния мер в области равных возможностей. Тем не менее они представили некоторые устные свидетельства о таком воздействии. Среди них выделяются, прежде всего, повышение уровня знаний и моральное состояние работников. Следует отметить, что почти четверть ответивших предприятий, проводящих политику равных возможностей на основе документации, сообщили, что такая политика имеет «структурные последствия», такие как изменения в организационной процедуре и практике.⁸¹

340. Дополнительные исследования, которые проводились при подготовке настоящего глобального доклада, позволили сделать несколько интересных выводов относительно влияния практики, применяемой предприятиями в области борьбы с дискриминацией и обеспечения равных возможностей, а также их воздействия на производительность на МСП в двух развитых странах, таких как **Австралия** и **Соединенное Королевство**, в которых уже в течение ряда десятилетий действует законодательство о борьбе с дискриминацией. В обеих странах относительно высока доля МСП, проводящих политику равных возможностей на основе документации (32% в **Соединенном Королевстве** и 37% в **Австралии**), хотя их доля намного ниже по сравнению с более крупными

⁷⁹ J. Storey: *Equal opportunities in retrospect and prospect* in *Human Resource Management Journal* (Alexandria, VA The Society for Human Resource Management), Vol. 9, No. 1, 1999, pp. 5-19.

⁸⁰ ILO: *Programme for the Promotion of Management – Labour Cooperation (PROMALCO): Caribbean enterprises survey 2001: Preliminary Findings*, (Geneva).

⁸¹ Там же.

предприятиями (83% и 90%, соответственно). Интересно отметить, что почти половина МСП в **Соединенном Королевстве** не считает необходимым принимать официальную политику равных возможностей.⁸²

341. Наличие политики, подкрепленной документацией, не всегда ведет к практическим мерам, предпринимаемым в области равных возможностей. Если не считать условий, предусматриваемых для трудящихся-инвалидов, о которых сообщили примерно 20% МСП в обеих странах, практика равных возможностей проводится примерно на 10% всех МСП. Однако наличие официальной политики способствует изменению подходов МСП к проведению практических мер в области равных возможностей.

342. В **Соединенном Королевстве** МСП, проводящие политику равных возможностей, как правило, являются более производительными, их работники в большей степени охвачены профсоюзами, у них меньше малооплачиваемых работников, а состав рабочей силы более разнообразный по сравнению с другими МСП. В Австралии политика равных возможностей проводится более равномерно на МСП, действующих в разнообразных условиях. В **Соединенном Королевстве** реализация действий позитивного характера имеет добровольный характер и принятие предприятиями планов в области равных возможностей уже позволило добиться различных успешных результатов. В **Австралии** законодательство является более жестким в отношении принятия планов обеспечения равенства, что может служить объяснением равномерному распределению таких планов обеспечения равенства независимо от особенностей предприятия. Это служит еще одним доводом в пользу проведения государственной политики в этой области. Основной вывод, который был сделан в обеих странах, заключается в том, что ничто не свидетельствует о негативном влиянии политики равных возможностей на производительность предприятия.

343. Односторонние инициативы работодателей имеют большое значение, хотя и нуждаются в подкреплении дополнительными средствами. Некоторые государственные меры, предпринимаемые в рамках законодательства по борьбе с дискриминацией и за обеспечение равенства, а также на основе совместных положений, разрабатываемых работодателями и профсоюзами в рамках коллективных переговоров, имеют существенное значение для обеспечения таких изменений.

За рамками национальных инициатив и национальных участников

344. Сотрудничество между профсоюзами или организациями работодателей с представителями гражданского общества и заключение союзов с ними, например с парламентариями, защитниками прав человека или женскими организациями, помогает подчеркнуть значение проблем равенства в мире труда, в средствах массовой информации и в общественности в целом. Они активизируют давление на политические изменения и имеют важное значение для обмена опытом и формирования потенциала. Создание многопартийных коалиций также оказалось важным средством, стимулирующим изменения в деятельности экономических участников на глобальном уровне.

345. После окончания холодной войны мощь многонациональных корпораций возросла, а роль государства снижалась. В связи с этим профсоюзы, НПО, женские и другие общественные ассоциации объединяют усилия для оказания влияния на поведение корпораций и обеспечения соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая принцип ликвидации

Содружество и союзы

Контроль за выполнением кодексов поведения

⁸² V. Perotin, A. Robinson and J. Loundes: *Equal opportunities practices and performance*, op. cit.

дискриминации.⁸³ Примером этому служит Инициатива этической торговли (ИЭТ), которая представляет собой партнерский союз между профсоюзами, НПО и компаниями, опирающимися на поддержку правительства **Соединенного Королевства**. ИЭТ служит форумом для обмена информацией по выполнению кодексов поведения и проверки такого выполнения. Одним из новшеств является то, что эта инициатива сосредоточена на проверке. В этой связи изучается система соблюдения и выполнения свода практических правил, который содержит определенные стандарты и правила и обеспечивает обучение и квалификацию для системы проверки, принятой компанией для тех, кто ее реализует.⁸⁴

346. Система проверки является более легитимным и эффективным средством, чем «независимый мониторинг» со стороны независимых лиц или организаций, таких как НПО или частные аудиторские компании, нанимаемые многонациональными корпорациями для оценки влияния их собственных кодексов поведения. «Независимость» и технический опыт контролеров часто ставились под сомнение.⁸⁵ Другая важная проблема заключается в отсутствии в ряде таких кодексов поведения конкретной ссылки на основополагающие международные трудовые нормы.⁸⁶ Некоторые аналитики утверждают, что существуют более «надежные» добровольные кодексы, такие как *Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, а также Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных корпораций*, пересмотренные в июне 2000 года, опирающиеся на универсальные принципы, которые международный бизнес, правительства и профсоюзы обязались поддерживать.⁸⁷

347. Тем не менее в связи с тем, что положения корпоративных кодексов поведения распространяются на наемных работников предприятий-поставщиков данной компании и ее субподрядчиков, они могут потенциально содействовать обеспечению равенства возможностей и обращения вдоль всей ценовой цепочки на национальном и международном уровнях. Для этого такие кодексы поведения не должны подменять национальное или международное законодательства и не должны использоваться в целях отказа от профсоюзной деятельности и коллективных переговоров. В целях поощрения принятия кодексов поведения, отвечающих этим требованиям, Международное объединение работников общественного обслуживания (МОРОО) разработало набор стандартов, известных как Водный кодекс МОРОО, которые должны соблюдать компании водоснабжения как частного, так и государственного сектора для достижения двойной цели – избежать эксплуатации и несправедливого обращения с работниками, а также обеспечить население питьевой водой и необходимыми санитарными условиями.

⁸³ UNIFEM: *Progress of the world's women; UNIFEM Biennial report* (New York, 2000).

⁸⁴ International Confederation of Free Trade Unions: *A Trade union guide to globalization* (Brussels, ICFTU, 2000).

⁸⁵ Там же.

⁸⁶ МКСП отмечает, что большинство компаний, принимающих такие кодексы, действуют в странах, где большинство работников не входят в профсоюзы, а права профсоюзов не соблюдаются. МКСП считает, что если бы не было дискриминации членов профсоюзов и соблюдались права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, то не было бы необходимости в подобных кодексах поведения. См. ICFTU: *A Trade union guide to globalization* (op. cit.), p. 14. Это пособие имеется также на сайте: <http://www.icftu.org/pubs/globalization>. См. Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, *Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labeling and other private sector initiatives addressing labour issues* GB.273/WP/DSL/1(Rev.1), 273rd Session, Geneva, 1998.

⁸⁷ International Council of Human Rights Policy: *Beyond voluntarism: Human rights and the developing international legal obligations of companies*, Summary (Geneva, ICHRP, 2002).

348. Еще одним примером признания ключевой роли бизнеса в обеспечении основополагающих прав человека и ценности многостороннего партнерства служит Глобальный договор. Он представляет собой основанную на общих ценностях платформу, в которой принимают участие правительства, компании, профсоюзы и система ООН. Договор обеспечивает дополнительные рамки для добровольных инициатив на уровне компании. Глобальный договор должен содействовать организационному обучению за счет выявления и распространения передовой практики на основе девяти принципов, которые охватывают права человека, основополагающие принципы и права в сфере труда, а также проблемы защиты окружающей среды (см. вставку 2.3).

Вставка 2.3

Дискриминация – дело каждого: инициатива корпораций, воплощенная в Глобальном договоре

Дискриминация – дело каждого представляет собой корпоративную инициативу, принятую на основе Глобального договора на Всемирной конференции ООН по борьбе с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией и связанной с ними нетерпимостью, которая проходила в 2001 году в Дурбане. Ее цель состоит в освещении и продвижении передовой практики по вопросам разнообразия на рабочем месте. Шесть компаний из пяти континентов принимают участие в реализации инициативы: шведская автомобильная компания «Вольво»; мультимедийная корпорация «Глобал» в Бразилии; компания информационных технологий «Сатиам» в Индии; энергетическое предприятие «Эском» и финансовая группа «Санлам» в Южной Африке, а также автомобильная компания «Форд» в США.

В рамках последующих действий группа шведских компаний, НПО и профсоюзы в сотрудничестве с правительственными ведомствами Швеции осуществляют национальный проект, направленный на борьбу с дискриминацией и содействие обеспечению разнообразия на рабочем месте. На основе опыта, полученного в Швеции, предполагается проводить аналогичные инициативы и в других странах.

Источник: The Global Compact Executive Office and Volvo Car Corporation: Discrimination is every body's business (2001), имеется на сайте: http://www.respecteurope.com/eng/news_e.htm

Часть IV. Путь к плану действий по ликвидации дискриминации в сфере труда

1. Предстоящий путь

Определение потребностей в дальнейших действиях МОТ

349. Глобальные доклады, представляемые в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, направлены на то, чтобы заложить основу для оценки эффективности помощи, оказываемой МОТ, и для определения приоритетных действий в форме плана деятельности в области технического сотрудничества. Доклад представляется на трехстороннее обсуждение на Конференции, а затем по результатам этого обсуждения Административный совет делает выводы о приоритетах и планах действий в области технического сотрудничества, которые реализуются в последующий четырехлетний период.¹

Цель глобального доклада

350. Важной целью всех международных трудовых норм, а не только основополагающих конвенций 111 и 100, касающихся равного вознаграждения и ликвидации дискриминации, является обеспечение равного обращения в отношении всех граждан и категорий участников рынка труда. Для достижения этих целей МОТ проводит важные мероприятия по содействию гендерному равенству, по обеспечению женщин большим количеством рабочих мест и лучшего качества, по устранению барьеров на пути к занятости и подготовке квалифицированных специалистов, по обеспечению равного обращения для трудящихся-мигрантов, а также по обеспечению прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.

351. Предлагаемые мероприятия по реализации положений настоящего глобального доклада о ликвидации дискриминации в области занятости и професий должны опираться на проводимую в настоящее время деятельность и содействовать выявлению того, что можно сделать лучше и эффективнее. План действий по ликвидации дискриминации в сфере труда необходимо привести в соответствие со стратегическими задачами и мерами по обеспечению достойного труда. Программа достойного труда формирует рамки, которые позволяют устанавливать связи между формами дискриминации, существующими в различных обществах, и разрабатывать всеобъемлющие ответные меры. Необходимо оказывать поддержку деятельности на национальном уровне, чтобы помочь усилиям трехсторонних участников, направленным на поиск надлежащих ответов и решений.

План действий по ликвидации дискриминации в сфере труда

¹ МОТ: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, Международная конференция труда, 86-я сессия, Женева, 1998 г.

352. Можно отметить три основные направления такой деятельности. Во-первых, если подобная работа уже проводится, то приоритетное внимание можно уделить проведению консультаций и распространению информации и опыта, чтобы о ней было известно всем и облегчить тем самым взаимодействие между МОТ и ее трехсторонними участниками, а также между МОТ и другими сторонами в рамках многосторонней системы. Во-вторых, целесообразно было бы усилить действия МОТ в тех областях, где имеются существенные пробелы, выявленные в настоящем докладе. В-третьих, целенаправленные усилия необходимы для укрепления потенциала государств-членов и организаций работодателей и работников для решения разнообразных проблем, связанных с дискриминацией.

Три направления действий

Три стратегии, необходимые для приведения механизма в действие

353. В настоящем глобальном докладе продемонстрировано, что когда мы обращаемся к проблеме дискриминации в сфере труда, мы одновременно затрагиваем ряд подвижных целей, которые иногда накладываются друг на друга. По мере того, как общества движутся от невежества или отрицания различных форм дискриминации в сторону получения информации, они пытаются навести порядок в ситуациях, которые ими выявлены. Они рассматриваются свои цели сквозь призму своих концептуальных рамок, основанных на имеющихся знаниях и распространенных отношениях. Их инструментами служат институты и механизмы, с помощью которых решаются вопросы дискриминации, и они используют политическую волю и социальную мобилизацию, которые обеспечивают необходимый импульс для достижения цели ликвидации дискриминации и содействия равенству возможностей в сфере труда.

354. Для того чтобы этот план действий был эффективным, нужно чтобы в нем охватывались все эти области и чтобы он был сосредоточен на укреплении пропагандистско-информационной работы и услуг.

Знания

355. Формирование, расширение, обновление и распространение базы знаний по вопросам дискриминации и равенства возможностей представляет собой одну из основных областей деятельности МОТ. Сохраняющийся разрыв между принципом равенства в сфере труда и фактической дискриминацией требует более полного понимания и изучения. Показатели «равенства в сфере труда» можно было бы разработать в качестве одного из элементов показателей достойного труда, которые служили бы средством для измерения прогресса и выявления недостатков в содействии равенству.

Показатели равенства в сфере труда

356. Материалы настоящего доклада свидетельствуют о том, что дискриминация служит в качестве одного из факторов, определяющих перспективы отдельных граждан и категорий населения. Кроме того, некоторые категории населения подвергаются серьезному воздействию со стороны целого ряда форм дискриминации. Лица, страдающие от нескольких форм дискриминации, сталкиваются также и с многочисленными нарушениями их прав. Однако до сих пор в рамках программ и стратегий борьбы с нищетой автоматическая связь между бедностью и систематической дискриминацией не была установлена. Настоятельно необходимо признать, что нищета воздействует и воспроизводится различными способами в зависимости от личных и социальных качеств соответствующего человека.

Связь между дискриминацией и нищетой

357. МОТ сосредотачивает свои усилия на связи между занятостью и снижением уровня бедности. Там, где дискриминация сохраняется и формирует бедность, необходимы эффективные меры по борьбе с бедностью, с помощью которых решались бы и проблемы дискриминации. Политические меры, ориентированные на решение производственных проблем, а также институты рынка труда, основанные на принципах свободы от дискриминации, нацеленные на борьбу с бедностью и на обеспечение экономического роста, стали бы существенным вкладом МОТ в правовой подход к проблемам развития и снижения уровня бедности. Имея надежную базу знаний по этим вопросам, МОТ могла бы занимать более прочные позиции для их решения и рассмотрения в связи с различными инициативами и на различных форумах, в частности в процессах ДССБ и Рамок помощи ООН в целях развития. Тем самым МОТ выполняла бы функции ориентирования международных действий в этих областях, которые были ей поручены на важных международных конференциях (состоявшихся в Копенгагене, Пекине и Дурбане).

358. Важно знать о положении дел в отношении различных форм дискриминации. Например, общество может переживать процесс перехода от отсутствия знаний или отрицания некоторых форм дискриминации, принимая всеобъемлющие меры борьбы с ними, не имея представления о других формах дискриминации или пока не затрагивая их. Правительства и социальные партнеры должны принять решение об определении своей позиции с точки зрения признания и решения проблем дискриминации по различным признакам в целях разработки «дорожных карт» для обеспечения прогресса в ликвидации дискриминации в сфере труда. МОТ должна иметь возможность оказывать помощь, если она потребуется.

*«Дорожные карты»
для ликвидации
дискриминации в
сфере труда*

359. В настоящем докладе довольно подробно рассматриваются вопросы неравенства в области вознаграждения между мужчинами и женщинами, которое возникает за счет сочетания различных факторов, таких как различия в гендерном разделении труда и направлениях карьерного роста женщин, семейные факторы, профессиональная сегрегация и структура заработной платы. Можно отметить, что методы решения проблем неравенства в области оплаты труда служат подлинной проверкой политики равенства возможностей.

*Обеспечение
равенства
вознаграждения*

360. МОТ выступает в качестве ключевого участника, обеспечивающего включение принципа равенства вознаграждения в повестку дня на национальном и международном уровне. Значение этого принципа подчеркивают широкая ратификация Конвенции 100, а также политические заявления, сделанные на самом высоком уровне. Вместе с тем, еще предстоит пройти большой путь, прежде чем будет обеспечено равенство в области оплаты труда. Настало время возобновить обязательства по реализации принципа равенства вознаграждения, сосредоточив внимание на использовании новых методов и на подборке данных для сопоставления рабочих мест и заработной платы в рамках более широкой политики, касающейся заработной платы.

361. Необходимо разработать документы по вопросам, касающимся масштабов дискриминации в области вознаграждения в различных секторах (как в реальном секторе, так и в неформальной экономике), профессиях, на различных предприятиях и в различных странах, и готовить на регулярной основе соответствующие и достоверные статистические данные. Благодаря этому мы сможем оценить реальные масштабы дискриминации в области вознаграждения в сфере труда, основанной на признаках пола, расы и национального происхождения наряду с другими признаками. Эффективность большинства стратегических мер, направленных на обеспечение равенства вознаграждения, будет зависеть в первую очередь от национальных особенностей, однако необходимо осуществить анализ и оценить относительную роль и значение сочетания

различных политических мер, таких как минимальная заработная плата, другие формы государственной политики, переговоры по заработной плате и прочие. Проверка рабочих мест, а также оценка и классификация методов могут быть использованы для разработки «набора инструментов по обеспечению равенства оплаты труда» в рамках общей политики в области заработной платы и людских ресурсов.

Информационно-просветительская работа

362. Необходимо проводить единую и стабильную политику в области информации и распространения знаний, чтобы преодолеть негативные представления и страдания категорий населения, подвергающихся дискриминации. Необходимо принимать меры для восстановления баланса, распространения позитивных образов и решений. Нужно широко рекламировать примеры успешной ликвидации дискриминации. Следует шире распространять пособия, руководящие принципы и другие политические документы по борьбе с дискриминацией.

Единая и стабильная политика

363. Можно было бы проводить кампании, направленные на органы, принимающие политические решения, в частности на парламенты, органы местного самоуправления и политических деятелей, чтобы добиться понимания ими связи между дискриминацией в целом и теми особыми возможностями, которые рабочие места предлагают для содействия равенству. Кроме того, можно было бы содействовать подходу, основанному на защите прав, к процессу развития и борьбы с нищетой, в рамках которого борьба с дискриминацией стала ключевым элементом. Необходимо предпринимать инициативы на международном, национальном и местном уровнях, которые следует планировать заранее, чтобы добиться максимальной наглядности их влияния и эффективности.

Услуги

364. Для определения дискриминации необходимо сформировать регулирующие рамки, которые способствовали бы признанию факта существования дискриминации и разработке мер по ее ликвидации. Огромное значение в этой связи приобретает помощь в составлении проектов законов или в пересмотре действующего законодательства по вопросам равенства, а также традиционные формы действий МОТ, которые необходимо не только продолжать, но и укреплять. Точно так же необходимо охватить судебные органы и другие стороны, выполняющие ключевые функции в обеспечении соблюдения законодательства.

Поддержка законодательных действий

365. В целях обеспечения соблюдения законодательства необходимо проводить два вида мероприятий. Во-первых, традиционно действующие на рынке труда институты, такие как агентства занятости, инспекция труда, органы профессиональной подготовки и системы социальной защиты, должны на постоянной основе заниматься проблемами равенства с учетом имеющейся информации. Во-вторых, необходимо создавать или укреплять национальные институты, обеспечивающие содействие равенству и мониторинг в этой области.

Поддержка организационных рамок

366. Такие институты и связанные с ними процессы, формируемые на правительственном уровне, на двусторонней, трехсторонней и более широкой основе, сталкиваются с целым рядом проблем, связанных, например, с ограничением их полномочий, отсутствием соответствующего и компетентного персонала и средств, а также с отсутствием данных. Как отмечается в докладе, могли бы существовать отдельные организации для решения проблем, связанных с дискриминацией по различным признакам, таким как пол, раса, или обращение с трудящимися-мигрантами. В качестве альтернативного варианта можно было бы сформировать всеобщий институт, который занимался бы проблемами

равенства в целом. Первый вариант позволил бы добиться специализации и более глубокого изучения каждой конкретной формы дискриминации, в то время как второй тип давал бы возможность решать более комплексные проблемы многообразных форм дискриминации. Ясно, что такие институты должны пользоваться мощной поддержкой, в том числе и политической, чтобы эффективно решать задачи, с которыми они сталкиваются.

367. В настоящее время в МОТ нет ни одной структуры, которая могла бы оказывать помощь в решении этих сложных проблем. Такую структуру можно было бы сформировать, наделив ее двумя главными функциями. Первая заключалась бы в оказании помощи в формировании и использовании различных институтов, в круг полномочий которых входили бы вопросы равенства, причем они могли бы действовать на правительственном или трехстороннем уровне, либо принадлежать социальным партнерам. К этой работе в полной мере можно было бы привлечь Бюро по деятельности в интересах работодателей и Бюро по деятельности в интересах трудящихся, а также другие соответствующие программы МОТ. Вторая функция состояла бы в том, чтобы поставить вопросы равенства в центр деятельности текущих программ Международного бюро труда. Такая структура не должна дублировать деятельность, проводимую в настоящее время. Скорее она должна опираться на силу действий МОТ и на ее опыт, о котором идет речь в настоящем докладе. Основные цели этой структуры заключались бы в том, чтобы обеспечить адекватное решение проблемы дискриминации на рынке труда и добиться того, чтобы ликвидация дискриминации в сфере труда стала существенным шагом на пути к ее упразднению в других областях.

2. Заключительные замечания

368. Дискриминация в сфере труда затрагивает все страны, каждый сектор экономики и все виды деятельности. К настоящему времени на официальном уровне она подвергается осуждению повсеместно. Особенно это относится к дискриминации по признаку пола или расы, в отношении которых мир прошел путь от невежества или отрицания к пониманию сути проблемы и принятию мер для исправления положения. Вместе с тем, прогресс в области ликвидации дискриминации имеет неоднозначный характер и не всегда был устойчивым. Появились новые формы дискриминации: дискриминация в связи с инвалидностью, включая ВИЧ/СПИД, а в связи с демографическими изменениями возникла дискриминация по возрасту. Кроме того, стремление положить конец дискриминации пустило глубокие корни. Если внешние проявления дискриминации можно устранить довольно быстро, то лежащие в их основе причины структурного характера требуют значительно больших усилий. Особенно это относится к проблемам на рынке труда, где необходимо принимать меры комплексного характера и где процесс сокращения объема государственного вмешательства в экономику или ослабление государственной политики создает новые трудности.

*Официально
дискриминация
осуждается всеми*

369. Правительства, работодатели, работники и их организации несут солидарную ответственность за ликвидацию дискриминации в сфере производства. Обеспечение равного доступа к образованию и профессиональной подготовке, отказ от дискриминации в рамках институтов рынка труда и связанных с ними процессов, а также содействие равенству обращения в сфере труда имеют огромное значение для категорий населения, подвергающихся дискриминации, которые стремятся к достойному труду. Опыт свидетельствует о том, что распространение информации, принятие мер позитивного характера, а также применение санкций в отношении тех, кто совершает акты дискриминации, будет способствовать обеспечению равных условий игры для всех.

370. Значительные усилия прилагаются для решения проблем дискриминации по признаку пола и к обеспечению гендерного равенства. Эта тема на постоянной основе включается во все мероприятия, проводимые МОТ в рамках Программы достойного труда. Однако деятельность до сих пор была сосредоточена на устранении барьеров в области занятости и в меньшей степени – на ликвидации неравенства в области профессионального обучения и подготовки, а также в отношении других условий труда и занятости.

371. Положения доклада свидетельствуют о том, что через мероприятия в области технического сотрудничества МОТ занимается вопросами дискриминации главным образом на основе проектов и программ, которые затрагивают конкретные категории населения, такие как работающие женщины, трудящиеся-мигранты или трудящиеся-инвалиды. Эту работу необходимо продолжать и укреплять. Потребуется достаточно смелые и новаторские меры для преодоления некоторых трудностей деликатного характера, связанных с более всеобъемлющим решением проблем дискриминации по признаку расы, политических убеждений, сексуальной ориентации, а также вероисповедания. В то же время больше внимания необходимо уделять дискриминации и по другим признакам.

372. Дискриминация в сфере труда не только усиливает проблему нищеты, но и порождает ее. Большинство из тех, кто страдает от сочетания различных форм дискриминации, входят в категорию самых неимущих слоев населения. Надежная стратегия борьбы с нищетой должна опираться на принцип уважения основополагающих прав в сфере труда, включая свободу от дискриминации, причем особое внимание необходимо уделять механизмам устройства на работу.

373. В настоящем глобальном докладе утверждается, что дискриминация в сфере труда и процесс ее ликвидации так или иначе касаются всех нас, так как дискриминация препятствует как социально-экономическому прогрессу, так и индивидуальному развитию. В докладе также отмечается, что производство является стратегической отправной точкой для принятия практических мер по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению содействия равенству. Именно трехсторонние участники МОТ несут ответственность за ликвидацию дискриминации в сфере производства. Каждый из них в отдельности или все вместе, опираясь на помощь МБТ, должны взять решение этого вопроса в свои руки для постепенной реализации принципа Декларации, касающегося ликвидации дискриминации в сфере занятости и профессий. Настоящий доклад может служить стимулом для обновления обязательства и для принятия практических, целенаправленных и решительных мер, чтобы положить конец дискриминации в сфере труда.

*Обновление
обязательства*



Приложения

Приложение 1

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

- a) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;
- b) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно и в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

- a) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) действенное запрещение детского труда; и
- d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

- a) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;
- b) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и
- c) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

Приложение

Механизм реализации Декларации

I. ОБЩАЯ ЦЕЛЬ

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые государствами-членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации, входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенные аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава; глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. ЕЖЕГОДНЫЕ МЕРЫ, КАСАЮЩИЕСЯ НЕРАТИФИЦИРОВАННЫХ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ КОНВЕНЦИЙ

A. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государствами-членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

В. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств-членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительств, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства-члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладах.

III. ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОКЛАД

А. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очередности.

В. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на основе официальной информации или информации, собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет опираться, в частности, на результаты, полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств-членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании, специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключения, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. ПРИ ЭТОМ ПОНИМАЕТСЯ, ЧТО:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция своевременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в Части I.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

В УДОСТОВЕРЕНИЕ ЧЕГО приложили свои подписи сего девятнадцатого дня июня месяца 1998 года:

Председатель Конференции

ЖАН-ЖАК ЭКСЛЕН

Генеральный директор Международного бюро труда

МИШЕЛЬ ХАНСЕНН

Приложение 2

Таблица данных о ратификации принятых МОТ Конвенций 100 и 111

Конвенция 100 – Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (160 ратификаций по состоянию на 1 января 2003 г.)

Конвенция 111 – Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (158 ратификаций по состоянию на 1 января 2003 г.)

Условные обозначения, встречающиеся в таблице

- Р Конвенция ратифицирована до 1 января 2003 г.
– Конвенция не ратифицирована до 1 января 2003 г.

Страны	Конвенция 100	Конвенция 111
Австралия	Р	Р
Австрия	Р	Р
Азербайджан	Р	Р
Албания	Р	Р
Алжир	Р	Р
Ангола	Р	Р
Антигуа и Барбуда	–	Р
Аргентина	Р	Р
Армения	Р	Р
Афганистан	Р	Р
Багамские Острова	Р	Р
Бангладеш	Р	Р
Барбадос	Р	Р
Бахрейн	–	Р
Беларусь	Р	Р
Белиз	Р	Р
Бельгия	Р	Р
Бенин	Р	Р
Болгария	Р	Р
Боливия	Р	Р
Босния и Герцеговина	Р	Р
Ботсвана	Р	Р
Бразилия	Р	Р

Страны	Конвенция 100	Конвенция 111
Буркина-Фасо	Р	Р
Бурунди	Р	Р
Бывшая югославская Республика Македония	Р	Р
Венгрия	Р	Р
Венесуэла	Р	Р
Вьетнам	Р	Р
Габон	Р	Р
Гаити	Р	Р
Гайана	Р	Р
Гамбия	Р	Р
Гана	Р	Р
Гватемала	Р	Р
Гвинея	Р	Р
Гвинея-Бисау	Р	Р
Германия	Р	Р
Гондурас	Р	Р
Гренада	Р	–
Греция	Р	Р
Грузия	Р	Р
Дания	Р	Р
Демократическая Республика Конго	Р	Р
Джибути	Р	–
Доминика	Р	Р
Доминиканская Республика	Р	Р
Египет	Р	Р
Замбия	Р	Р
Зимбабве	Р	Р
Израиль	Р	Р
Индия	Р	Р
Индонезия	Р	Р
Иордания	Р	Р
Ирак	Р	Р
Ирландия	Р	Р
Исламская Республика Иран	Р	Р
Исландия	Р	Р
Испания	Р	Р
Италия	Р	Р
Йемен	Р	Р
Кабо-Верде	Р	Р
Казахстан	Р	Р
Камбоджа	Р	Р
Камерун	Р	Р
Канада	Р	Р
Катар	–	Р
Кения	Р	Р
Кипр	Р	Р
Киргизстан	Р	Р
Кирибати	–	–
Китай	Р	–
Колумбия	Р	Р
Коморские Острова	Р	–

Страны	Конвенция 100	Конвенция 111
Конго	Р	Р
Коста-Рика	Р	Р
Кот-д'Ивуар	Р	Р
Куба	Р	Р
Кувейт	–	Р
Лаосская Народно-Демократическая Республика	–	–
Латвия	Р	Р
Лесото	Р	Р
Либерия	–	Р
Ливан	Р	Р
Ливийская Арабская Джамахирия	Р	Р
Литва	Р	Р
Люксембург	Р	Р
Маврикий	Р	Р
Мавритания	Р	Р
Мадагаскар	Р	Р
Малави	Р	Р
Малайзия	Р	–
Мали	Р	Р
Мальта	Р	Р
Марокко	Р	Р
Мексика	Р	Р
Мозамбик	Р	Р
Монголия	Р	Р
Мьянма	–	–
Намибия	–	Р
Непал	Р	Р
Нигер	Р	Р
Нигерия	Р	Р
Нидерланды	Р	Р
Никарагуа	Р	Р
Новая Зеландия	Р	Р
Норвегия	Р	Р
Объединенная Республика Танзания	Р	Р
Объединенные Арабские Эмираты	Р	Р
Оман	–	–
Пакистан	–	Р
Панама	Р	Р
Папуа-Новая Гвинея	Р	Р
Парагвай	Р	Р
Перу	Р	Р
Польша	Р	Р
Португалия	Р	Р
Республика Корея	Р	Р
Республика Молдова	Р	Р
Российская Федерация	Р	Р
Руанда	Р	Р
Румыния	Р	Р
Сальвадор	Р	Р
Сан-Марино	Р	Р
Сан-Томе и Принсипи	Р	–

Страны	Конвенция 100	Конвенция 111
Саудовская Аравия	Р	Р
Свазиленд	Р	Р
Сейшельские Острова	Р	Р
Сенегал	Р	Р
Сент-Винсент и Гренадины	Р	Р
Сент-Китс и Невис	Р	Р
Сент-Люсия	Р	Р
Сингапур	Р	–
Сирийская Арабская Республика	Р	Р
Словакия	Р	Р
Словения	Р	Р
Соединенное Королевство	Р	Р
Соединенные Штаты Америки	–	–
Соломоновы Острова	–	–
Сомали	–	Р
Судан	Р	Р
Суринам	–	–
Сьерра-Леоне	Р	Р
Таджикистан	Р	Р
Таиланд	Р	–
Того	Р	Р
Тринидад и Тобаго	Р	Р
Туркменистан	Р	Р
Тунис	Р	Р
Турция	Р	Р
Уганда	–	–
Узбекистан	Р	Р
Украина	Р	Р
Уругвай	Р	Р
Фиджи	Р	Р
Филиппины	Р	Р
Финляндия	Р	Р
Франция	Р	Р
Хорватия	Р	Р
Центральноафриканская Республика	Р	Р
Чад	Р	Р
Чешская Республика	Р	Р
Чили	Р	Р
Швейцария	Р	Р
Швеция	Р	Р
Шри-Ланка	Р	Р
Эквадор	Р	Р
Экваториальная Гвинея	Р	Р
Эритрея	Р	Р
Эстония	Р	–
Эфиопия	Р	Р
Югославия	Р	Р
Южная Африка	Р	Р
Ямайка	Р	Р
Япония	Р	–

Приложение 3

Таблица 1. Изменение характера участия женщин на рынке труда в отдельных странах^а

Страны	Показатели участия в рабочей силе			Работа по найму				
	Женщины			Женские минус мужские показатели		Женщины вне сельскохозяйственного сектора ^б		
	1990	2000	Изменение	1990	2000	1990	2000	Изменение
Развитые страны								
Франция	57,2	61,7	4,5	-17,8	-12,7			
Греция	35,4	38,9	3,5	-30,4	-25,1	36,3	39,8	3,5
Ирландия	35,7	46	10,3	-33,3	-24,1	41,7	46,1	4,4
Италия	35,8	35,3	-0,5	-28,4	-27,3	36	39,8	3,8
Нидерланды	53,1	64,4	11,3	-26,9	-18,2	41,7	43,9	2,2
Португалия	49,9	52,7	2,8	-24	-17,5	44,5	45,8	1,3
Швеция	71,2	66,6	-4,5	-6,3	-6,8	50,5	50,6	0,1
Соединенное Королевство	53,1	54,5	1,4	-22,3	-17,1			
Австралия	51,9	53,2	1,3	-23	-18,8			
Канада	58,5	59,5	1	-17,6	-13	46,9	48,4	1,5
Япония	50,1	49,3	-0,8	-27,3	-27,1	38	40	2
Соединенные Штаты	57,6	60,2	2,6	-18,9	-14,5			
Страны с переходной экономикой								
Венгрия	47,7	45,4	-2,3	-20,1	-16			
Польша	57,3	49,6	-7,7	-17,3	-14,9	47,3	46,9	-0,4
Румыния	54,6	56,3	1,7	-12,3	-15,1	43	45,5	2,5
Российская Федерация	60,1	51,8	-8,3	-16,3	-15,3			
Азия								
Китай	73			-12				
Гонконг (Китай)	46,6	48,5	1,9	-32,3	-27			
Республика Корея	47	47,4	0,4	-27	-27	37,8	40	2,2
Бангладеш	65,4	55,9	-9,5	-22,6	-32,9			
Индия	40,3			-45,6				
Пакистан	11,3	15,2	3,9	-73,6	-67,2			
Индонезия	44,6	51,5	6,9	-38,1	-33,1			
Малайзия	45,2	44,7	-0,5	-36,7	-38,1			
Филиппины	47,5	50	2,5	-34,3	-31,8	40,4	41,4	0,7
Сингапур	50,3	51,3	1	-28,9	-26,2	42,5	45,4	2,9
Таиланд	76,3	64,2	-12,1	-11,4	-16,1			

Страны	Показатели участия в рабочей силе			Работа по найму				
	Женщины			Женские минус мужские показатели		Женщины вне сельскохозяйственного сектора ^b		
	1990	2000	Изменение	1990	2000	1990	2000	Изменение
Карибский бассейн								
Доминиканская Республика	34,1	41,4	7,3	-51,7	-45,1			
Ямайка	62,4	57,6	-4,8	-14,5	-16			
Тринидад и Тобаго	37,9	46,6	8,7	-36,4	-28,4	35,6	39,9	4,3
Латинская Америка								
Бразилия	44	52,8	8,8	-40,6	-29,2	42,8	45,4	2,6
Чили	31,8	36,5	4,7	-43,3	-37,9			
Коста-Рика	32,5	38,5	6	-50	-43	37,2	39,3	2,1
Эквадор	28,2	52,2	24	-53,8	-29,9			
Гватемала	28	45,6	17,6	-61,6	-42,3			
Мексика	21,6	38,5	16,9	-53,9	-45,3	36,5	37,3	0,8
Перу	29,3	58,1	28,8	-50,5	-21,3		33,3	
Уругвай	42,8	49,2	6,4	-24,2	-24,3			
Африка								
Эфиопия	57,9	71,9	14	-28,1	-17,8			
Маврикий	34,7			-45,9				
Руанда	83,7	85,1	1,4	-9,9	-2			
Объединенная Республика Танзания	83,4				-5,6			
Южная Африка	45,6	43,9	-1,7	-34,3	-13,8			
Гана	81,8			-0,6				
Мали	72,9			-17,3				
Ближний Восток								
Исламская Республика Иран	21,4	10,6	-10,8	-59,1	-64,2			
Израиль	40,8	47,3	6,5	-21,5	-13,4		48,3	
Иордания	17,3	11,6	-5,7	-58,2	-52			
Ливан	24,2	18,7	-5,5	-50	-48,6			
Саудовская Аравия	14,6		-14,6	-70,1				
Сирийская Арабская Республика	23,6	16,7	-6,9	-54,7				
Северная Африка								
Египет	26,7	19,6	-7,1	-46,5	-51,9	20,5	20,9	0,4
Марокко	38,8	30,3	-8,5	-41,2	-49			
Судан	23,1	29,1	6	-52,1	-45,6			

Примечание: 1990 г. = данные за 1990 г. или за ближайший к нему год, по которому имеется информация; 2000 г. = данные за 2000 г. или за ближайший год, по которому имеется информация.

^a Показатели участия в рабочей силе в возрастной группе 15 лет и старше, за исключением данных по Малайзии, Нидерландам и Франции, по которым данные показаны по возрастной группе 15-64 года.

^b Работа женщин по найму вне сельскохозяйственного сектора – это занятость в несельскохозяйственном секторе в процентном отношении к общей численности несельскохозяйственной рабочей силы. Это один из показателей целей развития на пороге тысячелетия.

Источник: ILO: Key indicators of the labour market (KILM) 2001-2002 (Geneva, 2002), KILM and ILO: Labour Statistics Yearbook Database (LABORSTA).

Таблица 2. Различия в уровнях безработицы среди женщин и мужчин в отдельных странах

Страны	1990 г.			2000 г.			Изменение с 1990 по 2000 гг.
	Женщины	Мужчины	Женская безработи-ца минус мужская	Женщины	Мужчины	Женская безработи-ца минус мужская	
Развитые страны							
Франция	12	7	5	11,9	8,5	3,4	-1,6
Греция	11,7	4,3	7,4	16,5	7,0	9,5	2,1
Ирландия	13,8	12,6	1,2	4,6	4,8	-0,2	-1,4
Италия	17,6	7,8	9,8	15,7	8,7	7,0	-2,8
Нидерланды	10,6	5,4	5,2	4,9	2,7	2,7	-2,5
Португалия	6,8	3,1	3,7	4,8	2,9	1,9	-1,8
Швеция	1,8	1,8	0	6,7	7,4	-0,7	-0,7
Соединенное Королевство	4,8	8,3	-0,5	5,1	6,7	-1,6	-1,1
Австралия	7,1	6,9	0,2	6,7	7,2	-0,5	-0,7
Канада	8,1	8,2	-0,1	6,7	6,9	-0,2	-0,1
Япония	2,2	2,0	0,2	4,5	5,0	-0,5	-0,7
Соединенные Штаты	5,5	5,7	-0,2	4,6	3,7	0,9	1,1
Страны с переходной экономикой							
Венгрия	1,4	1,8	-0,4	6,3	7,5	-1,2	-0,8
Польша	7,1	5,8	1,3	18,5	15,2	3,3	2,0
Румыния	4,0	2,2	1,8	6,2	7,4	-1,2	-3
Российская Федерация	5,2	5,2	0	13,1	13,6	-0,5	-0,5
Азия							
Китай	1,2	0,9	0,3				
Гонконг (Китай)	1,3	1,3	0	4,0	5,1	-1,1	-1,1
Республика Корея	1,8	2,9	-0,9	5,1	7,1	-2,0	-1,1
Бангладеш	1,9	2,0	-0,1	2,3	2,7	-0,4	
Индия							
Пакистан	0,9	3,4	12,3	14,9	4,2	10,7	-1,6
Индонезия							
Малайзия							
Филиппины	9,8	7,1	2,7	9,9	10,3	-0,4	-3,1
Сингапур	1,3	1,9	-0,6	4,6	4,5	0,1	0,7
Таиланд	2,4	2,1	0,3	3,0	3,0	0	-0,3
Карибский бассейн							
Доминиканская Республика	33,1	12,5	20,6	28,6	9,5	19,1	-1,5
Ямайка	23,1	9,3	13,8	22,5	10,0	12,5	-1,3
Тринидад и Тобаго	24,2	17,8	6,4	16,8	10,9	5,9	-0,5
Латинская Америка							
Бразилия	3,4	3,8	-0,4	11,6	7,2	4,4	4,8
Чили	5,7	5,7	0	7,6	7,0	0,6	0,6
Коста-Рика	5,9	4,2	1,7	8,2	4,9	3,3	1,6
Эквадор	9,1	4,3	4,4	16,0	8,4	7,6	3,2
Гватемала							
Мексика	4,2	2,5	1,7	2,6	1,8	0,8	-0,9
Перу	7,3	4,8	2,5	8,6	7,5	1,1	-1,4
Уругвай	10,9	6,9	4	14,6	8,7	5,9	1,9

Страны	1990 г.			2000 г.			Изменение с 1990 по 2000 гг.
	Женщины	Мужчины	Женская безработи- ца минус мужская	Женщины	Мужчины	Женская безработи- ца минус мужская	
Африка							
Эфиопия							
Маврикий							
Руанда							
Объединенная Республика Танзания	4,2	2,7	1,5				
Южная Африка				27,8	19,8	8,0	
Гана							
Мали							
Ближний Восток							
Исламская Республика Иран							
Израиль	11,3	8,4	2,9	8,1	8,5	-0,4	-3,3
Иордания				20,7	11,8	8,9	8,9
Ливан				7,2	9,0	-1,8	
Саудовская Аравия							
Сирийская Арабская Республика							
Северная Африка							
Египет	17,9	5,2	12,7	19,9	5,1	14,8	2,1
Марокко	20,4	14,2	6,2	27,6	20,3	7,3	1,1
Судан							

Примечание: 1990 г. = данные за 1990 г. или за ближайший к нему год, по которому имеется информация; 2000 г. = данные за 2000 г. или за последний год, по которому имеется информация.

Источник: ILO: KILM 2001-2002 (Geneva, 2002), KILM 8.

Таблица 3. Индекс различий (ИР)^а и виды занятий в несельскохозяйственном секторе с преобладанием мужской или женской рабочей силы в некоторых странах

Страны	Послед- ний год	Число обследо- ванных профес- сий	Число профессий с преобла- данием мужской или женской рабочей силы			В % от общей рабочей силы в профессиях с преобладани- ем мужской и женской рабо- чей силы	Доля муж- ской рабо- чей силы в профессиях, где домини- руют муж- чины (%)	Доля жен- ской рабо- чей силы в профессиях, где домини- руют же- нщины (%)	Доля жен- щин в не- сельскохо- зяйствен- ной рабо- чей силе (%)	ИР
			Всего	С преоб- ладанием женщин	С преоб- ладанием мужчин					
Крупные европейские страны										
Австрия	2000	71	31	3	28	53,2	53,8	10,1	43,3	0,569
Франция	1999	119	62	8	54	44,9	49,6	30,7	45,4	0,554
Германия	2000	80	49	8	41	53,2	48,9	37,2	43,0	0,537
Крупные неевропейские страны										
Соединенные Штаты	2000	104	47	15	32	36,8	33,1	33,3	47,2	0,463
Центральная и Восточная Европа										
Польша	2001	100	47	15	32	52,1	51,9	43,8	45,3	0,616
Беларусь	1999	100	43	28	15	62,3	60,1	56,1	51,1	0,647
Российская Федерация	2000	30	8	5	3	35,2	33,7	29,7	48,2	0,501
Азия										
Гонконг (Китай)	2001	122				40,6	40,5	32,1	45,3	0,503
Республика Корея	2000	149 (41)	75	5	70	40,7	56,0	4,9	36,1	0,549 (0,431)
Пакистан	1998	25	23	0	23	92,8	97,6	0	4,9	0,455
Таиланд	2000	111	25	5	20	25,0	31,5	12,3	48,2	0,405
Ближний Восток										
Исламская Республика Иран	1996	26	20	0	20	85,2	92,8	0	13,1	0,639

^а Индекс различий (ИР) измеряет долю представителей одного пола, которым для достижения равенства в сфере занятости пришлось бы сменить вид занятий на деятельность, традиционно считающуюся прерогативой другого пола. Значение ИР может колебаться между 0 (отсутствие сегрегации, означающее, что в каждом виде занятий женщины и мужчины представлены в равной пропорции) и 1 (полная сегрегация, означающая, что все работающие женщины заняты видами деятельности, где мужчины полностью отсутствуют). ИР использован здесь, чтобы показать уровень сегрегации, но следует иметь в виду, что при исследовании профессиональной сегрегации необходимо изучать различные виды статистики.

Источник: R. Anker and H. Melkas: *Gender-based occupational segregation*, Исходный документ, подготовленный к настоящему четвертому глобальному докладу (Женева, МОТ, 2002 г.). Расчеты сделаны на основе профессиональной базы данных МОТ СЕГРЕГАТ (обновленной в 2002 г.).

Таблица 4. Результаты выборочных обследований, проведенных по методу Оаксака-Блайндера: доля гендерного различия в оплате труда (ГРОТ), объясняющегося дискриминацией на рынке труда^a

Автор	Страна	Регулируемые переменные	Ключевые справочные переменные (в убывающей последовательности)	Процентная доля ГРОТ, объясняющаяся различиями в характеристике человека	Процентная доля ГРОТ, объясняющаяся дискриминацией
Оаксака (1973)	Соединенные Штаты	12: Образование, опыт, число детей, рабочий разряд, профессия (10), отрасль (16), проблемы со здоровьем, миграция, семейное положение, масштабы города, региона, неполное рабочее время	Отрасль Вид занятий Семейное положение Неполное рабочее время Дети	42% (белое население) 44% (чернокожее население) (средний показатель по двум оценкам)	58% (белое население) 56% (чернокожее население) (средний показатель по двум оценкам)
Блайндер (1973)	Соединенные Штаты	12: Возраст, регион, образование, подготовка, профессия (8), профсоюз, статус ветерана, здоровье, местный рынок труда, мобильность, стаж работы	Вид занятий Стаж работы Членство в профсоюзе	34%	66%
Асплунд (1993) ^b	Дания (DK) Финляндия (FI) Норвегия (NO) Швеция (SW)	12: Опыт, образование, имущественное положение, неполное рабочее время, умение наладить отношения, временный контракт, иммигрант, здоровье, провинция, количество детей, профессий (6), сектор (7)	DK: сектор, вид занятий, опыт FI: сектор NO: сектор, вид занятий SW: сектор, вид занятий, неполное рабочее время	DK: 28% FI: 10% NO: 34% SW: 49%	DK: 72% FI: 90% NO: 66% SW: 51%
Лангфорд (1995)	Австралия	9: Школа, потенциальный опыт, профиль высшего образования, материальное положение, дети, страна, где родился, профессия (8), отрасль (12), государственный/частный сектор	Отрасль Профиль высшего образования Потенциальный опыт	51%	49%
Легран (1991) ^b	Швеция	21: Образование, опыт, трудовой стаж, иммигрант, большой город, женат, дети, домашняя работа, перерыв в работе, общественное положение, профсоюз, гос. сектор, проф. сегрегация (доля женщин), физическая работа, самостоятельность, неудобное рабочее время, монотонность работы, сдельная работа, долго добираться до работы, неполное рабочее время, изнурительная работа	Общественное положение Профессиональная сегрегация Опыт	57%	43%
Плазман (2001)	Бельгия	11: Образование, опыт работы, трудовой стаж в компании, профессия (МСКЗ двузначный ряд), тип контракта, надбавка за работу в неудобное время, экономический и финансовый контроль в компании, оплачиваемая сверхурочная работа, сектор, размер компании	Сектор Трудовой стаж Вид занятий	48%	52%

^a Основная цель разложения заработной платы по методу Оаксана-Блайндера – выделить объясненную долю гендерного разрыва в оплате труда и необъясненную долю, относимую на счет дискриминации. Этот метод исходит из следующих посылок: i) индивидуальные характеристики – результат свободного выбора, сделанного отдельными мужчинами и женщинами; ii) индивидуальные характеристики могут быть использованы в качестве приблизительного критерия производительности труда; и iii) от производительности зависит оплата труда. Возникают две методологические проблемы: первая проблема – это выбор и определение индивидуальных количественных признаков производительности (некоторые из них легче поддаются измерению, чем другие); вторая проблема – это эффект обратной связи, т. е. гендерные различия в характеристиках (образование, опыт, вид занятий и т.д.), которые могут сами отражать влияние дискриминации. Несмотря на изъяны, подход Оаксана-Блайндера обладает преимуществом, изолируя вопрос дискриминации на рынке труда и тем самым облегчая задачу определения четкой политической цели.

^b Гендерный разрыв в оплате труда как соотношение средней заработной платы мужчин к средней заработной плате женщин.

Источник: D.Grimshaw and J.Rubery: *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*. Paper prepared as part of the work by the co-ordinating team of the Group of Experts on Gender and Employment commissioned by the Equal Opportunity Unit in the European Commission (Manchester, University of Manchester Institute of Science and Technology, 2002).