



ГІДНА ПРАЦЯ

Кращий світ починається тут.



Міжнародна
Організація
Праці

Соціальний діалог у сфері праці: право голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків

У рамках соціального діалогу було досягнуто чимало ознак важливих корисних трудових практик, таких, як восьмигодинний робочий день, охорона материнства, закони про дитячу працю, а також ряд стратегій, які сприяють безпеці на робочому місці та врегулюванню трудових відносин. Основною метою соціального діалогу є сприяння формуванню консенсусу і демократичної участі між зацікавленими сторонами у світі праці – представниками урядів, роботодавців і працівників. Успішний соціальний діалог – що включає всі види переговорів, консультацій чи обміну інформацією між цими зацікавленими сторонами¹ – залежить від структур та процесів, які створюють потенціал для вирішення важливих економічних і соціальних питань, заохочують якісне управління, підвищують рівень соціальної та промислової стабільності і сприяють економічному прогресу. Отже, соціальний діалог є важливим засобом для досягнення соціальної справедливості. У час глобальної економічної і фінансової кризи досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами та їх демократична участь у пошуку рішень мають першочергову важливість.

Оскільки соціальний діалог відображає потреби та прагнення його учасників, жінки і чоловіки повинні бути представлені на рівноправній основі, щоб їх голоси були почуті без побоювання репресій. Колективні переговори передбачають переговори для досягнення угоди між організаціями роботодавців і працівників з відповідних питань, до яких, як правило, відносяться заробітна плата та умови праці.²

У соціальному діалозі можуть бути прямі чи «двосторонні» відносини між працівниками та адміністрацією (або профспілками і організаціями роботодавців), або «тристоронні» відносини між урядовими органами та соціальними партнерами. Для роботи соціального діалогу уряди повинні займати активну позицію – навіть якщо вони безпосередньо не залучені до цього процесу – шляхом забезпечення правових та інституційних засад, які створюють передумови для ефективної участі сторін.



©ILO, Crozet M.

¹ Соціальний діалог за визначенням МОП включає всі види переговорів, консультацій чи обміну інформацією між, чи серед, представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, які становлять спільний інтерес, що стосується економічної та соціальної політики. Див. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifdial/areas/social.htm>

² Конвенція № 154 МОП про сприяння колективним переговорам (1981) та Рекомендація № 163 до неї докладно пояснюють шляхи сприяння колективним переговорам і підкреслюють відповідальність урядів у створенні сприятливих умов для ведення колективних переговорів і соціального діалогу.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Соціальний діалог ведеться на міжнародному, регіональному, національному рівнях. Колективні договори, укладені на національному, галузевому (або секторальному) рівнях, на рівнях підприємств та робочих місць, мають більш безпосередній вплив на умови праці. В одних випадках соціальний діалог відбувається на міжгалузевому рівні або спрямований на вирішення соціальних проблем, характерних для кількох галузей; в інших на рівні однієї галузі для вирішення специфічних проблем галузі. Процеси соціального діалогу можуть бути неформальними або інституціалізованими, і часто являють собою комбінацію з двох процесів. У багатьох країнах існують тристоронні інституції соціального діалогу на національному рівні.

Приклади міжнародного соціального діалогу включають зростаючу кількість «Міжнародних рамкових угод» (IFA) між глобальними профспілками і багатонаціональними підприємствами. Мета IFA полягає у стимулюванні глобального соціального діалогу між багатонаціональними компаніями та представниками працівників. Ціль IFA також спрямована на сприяння дотриманню фундаментальних стандартів Міжнародної організації праці (МОП).³

СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ДЛЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ВКЛЮЧАЮТЬ⁴:

- Повагу до основоположних прав на свободу асоціації та ведення колективних переговорів;
- Відповідну інституційну підтримку;
- Сильні і незалежні організації працівників та роботодавців зі спеціальною компетенцією і доступом до відповідної інформації для участі в соціальному діалозі;
- Політичну волю і готовність усіх сторін брати участь у соціальному діалозі.

Соціальний діалог є основним інструментом для просування гендерної рівності у світі праці. Соціальні партнери відіграють ключову роль у скасуванні дискримінації за ознакою статі та заохоченні рівності у сфері праці. Однак, як свідчить практика, це може бути зроблено тільки тоді, коли голоси чоловіків і жінок буде чітко почуто. Тому необхідно вирішувати два актуальні питання, що стосуються соціального діалогу, коли йдеться про гендерну рівність:

- Як можна забезпечити рівну участь жінок і чоловіків у представницьких органах соціального діалогу?
- Як соціальний діалог може сприяти просуванню гендерної рівності у світі праці?

УЧАСТЬ ЖІНОК У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ

Оскільки за останні десятиліття спостерігається стійке зростання кількості жінок, які влились у робочу силу, як у якості роботодавців, так і працівників, жінки також мають розширити свою участь у відповідних інституціях соціальних діалогів. Під час ведення соціального діалогу та всередині своїх організацій жінки більш активні у винесенні питань гендерної рівності на передній план. Таким чином, розширення участі жінок у соціальному діалозі приверне більшу увагу до гендерних питань. Участь жінок у інституціях соціального діалогу сама по собі може розглядатися як ключовий фактор забезпечення гендерної рівності.

В цілому, однак, участь жінок у інституціях соціального діалогу залишається відносно низькою. Середнє число жінок-учасниць у всьому світі становить близько 15 відсотків; найвища частка припадає на Європу, в середньому 17 відсотків. Прикладами представництва жінок є 3 відсотки на Мальті, 13 відсотків у Фінляндії, Польщі та Іспанії, 22 відсотки у Франції та Нідерландах і 28 відсотків в Естонії.⁵



© ILO, Maillard J.

³ Papadakis, K. (ed.) 2008. Транскордонний соціальний діалог і угоди: виникнення глобальної системи виробничих відносин? (Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?) (МБП, Міжнародний інститут трудових стандартів, Женева), с. v.

⁴ Адаптовано з Bolwell, D. і W. Weinze, 2008. Посібник з соціального діалогу в сфері туризму (Guide for Social Dialogue in the tourism industry) (МБП, SECTOR, робочий документ № 265), с. 20.

⁵ Breneman-Pennas, T. і M. Rueda Catry, 2008. Участь жінок у інституціях соціального діалогу на національному рівні (Women's participation in social dialogue institutions at the national level) (МБП, Департамент соціального діалогу, трудового права та адміністрації праці, документ № 16, Женева) с. 9



Відсоток участі жінок в інституціях соціального діалогу з розбивкою по групах

Регіон	Жінки в інституціях соціального діалогу	% жінок в уряді	% жінок у групах роботодавців	% жінок у групах працівників	% жінок в інших зацікавлених групах
Африка	12.34	15.29	5.00	4.07	28.40
Азія	11.21	11.11	11.43	8.33	22.22
Європа	16.76	18.03	14.02	20.67	13.68
Латинська Америка і Кариби	14.16	26.11	7.37	7.14	24.24
Всього	14.68*	18.93	10.00	12.95	20.15

* Ця цифра не включає в себе представників з "інших зацікавлених груп"

Джерело: Breneman-Pennas, T. i M. Rueda Catry, 2008. Участь жінок в інституціях соціального діалогу на національному рівні, с.10.

Як видно з таблиці, урядові групи мають найвищу частку участі жінок у всіх регіонах, за винятком Азії. Фактори, що пояснюють цей вищий відсоток, включають більш сприятливі умови, оскільки державне управління пропонує жінкам можливість поєднувати роботу та сімейні обов'язки. Чіткі критерії кар'єрного зростання і політика стверджувальних дій призвели до збільшення кількості жінок на керівних посадах у державних органах.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Європейський соціальний діалог є унікальною формою соціального діалогу, який набуває двох основних форм – двостороннього діалогу між Європейськими організаціями роботодавців та профспілок, і тристоронній діалог, що передбачає взаємодію між соціальними партнерами та органами державної влади. В Договорі Європейського Співтовариства чітко визначені його засади, у тому числі можливість укладення юридично обов'язкових угод. На європейському рівні працівників представляє Європейська конфедерація профспілок (ЕКП), а роботодавців представляють три групи: Бізнес Європа (Business Europe), Європейський центр підприємств з державною участю (СЕЕР) та Європейська Асоціація ремесла, малих та середніх підприємств (UEAPME). Європейський соціальний діалог має чимало результатів, у тому числі прийняття понад 300 спільних документів Європейських соціальних партнерів та низки загальноєвропейських директив. Одним з таких прикладів є Рамкова угода щодо утисків та насильства на роботі, прийнята у квітні 2007 року.⁶

У результаті консультацій і переговорів, Європейський Союз визначив шість пріоритетів, що стосуються гендерної рівності:

- Рівна економічна незалежність;
- Гармонізація приватного і професійного життя;
- Рівне представництво у прийнятті рішень;
- Викоренення всіх форм насильства за ознакою статі;
- Ліквідація ґендерних стереотипів;
- Сприяння забезпеченню ґендерної рівності в зовнішній політиці та політиці розвитку.

У більшості промислових галузей з високою концентрацією працівників на великих підприємствах домінують переважно чоловіки, і в цих галузях сила профспілок добре відома. Організації працівників у даний час особливо активні у вирішенні питань участі жінок та їх представництва не лише в секторах, де переважають жінки, але й у сприянні входженню жінок у ті галузі, де переважно зайняті чоловіки. Охоплення профспілковим членством жінок, зайнятих у формальному та неформальному секторах з метою формалізації трудових відносин є одним з пріоритетних завдань для Міжнародної конфедерації профспілок (МКП) та її членських організацій. Іншим пріоритетом є збільшення кількості жінок на виборних посадах. У 2002 році МКП⁷ розпочала трирічну

⁶ Для отримання додаткової інформації про Європейську Директиву щодо утисків та насильства на роботі, див. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

⁷ Міжнародна конфедерація вільних профспілок (МКВП) (the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)) та Всесвітня конфедерація праці (БКП) (the World Confederation of Labour (WCL)) об'єдналися в 2006 році у Міжнародну конфедерацію профспілок (МКП) (the International Trade Union Confederation (ITUC)).

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Інформаційну кампанію під гаслом: «Профспілки для жінок, жінки для профспілок» з метою розширення участі жінок в організаціях працівників.⁸ Ця кампанія вступила в другу фазу в 2006 році, приділяючи при цьому особливу увагу жінкам, зайнятим у неформальній економіці.⁹

Членські організації поставили перед собою мету довести рівень представництва жінок на керівних профспілкових посадах до однієї третини, у той же час деякі з них вже обирають досягнення паритету в якості наступної мети. Жіночі комітети сприяли підвищенню обізнаності, як в МКП так і серед глобальних профспілкових федерацій, таких як UNI - Глобальна профспілка працівників сфери послуг - яка на своїй Жіночій конференції 2005 року прийняла сильні резолюції, такі як заклики до більш широкого представництва жінок на керівних посадах і схвалення детальних платформ особливих гендерних пріоритетів.¹⁰

ОХОПЛЕННЯ ПРОФСПІЛКОВИМ ЧЛЕНСТВОМ ЖІНОК ЗАЙНЯТИХ У НЕФОРМАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Асоціація самозайнятих жінок в Індії (SEWA) є одним з успішних прикладів організації жінок, зайнятих у неформальному секторі економіки. Асоціація розпочала діяльність в 1972 році в Ахмадабаді, Індія, і спочатку була спрямована на надомних працівників. Але модель була застосована для поденників, вуличних торговців і дрібних виробників, і поширилась в інших країнах, особливо в ряді африканських країн. SEWA є членською організацією МКП з 2006 року.¹¹



© ILO, Crozet M.

Двома іншими прикладами глобальних профспілкових федерацій, що прагнуть вирішити питання недостатнього представництва жінок, є Інтернаціонал працівників будівництва та деревообробки (BWI) і Міжнародна профспілка працівників харчової промисловості та сільського господарства (IUF). BWI повідомив про недостатнє представництво жінок серед членів їхньої профспілки, де жінки становлять лише 20 відсотків. Частково це можна пояснити низьким рівнем кількості жінок, що працюють в секторах де представлена BWI. Визнаючи, що жінки часто отримують меншу платню, зайняті на тимчасових або випадкових роботах з ненормованим робочим часом і мають сімейні обов'язки, BWI у 1998 році¹² прийняла Хартію позитивних дій і Порядок денний колективних переговорів задля рівності. Політика BWI передбачає гендерний баланс в усіх освітніх та навчальних заходах з обов'язковим мінімумом 30 відсотків у більшості заходах, та 50-відсотковим паритетом у решті заходів. Відповідно до звіту IUF членство жінок у профспілці в сукупності становить 40 відсотків. IUF має на меті досягнення 40 відсоткового представництва жінок у керівних органах та на керівних посадах.¹³ У 2007 IUF також підготувала всеохоплюючий Посібник з гендерної рівності під назвою «Усі за одного, один за всіх», що деталізує стратегії залучення жінок у профспілки та наближення профспілок до потреб жінок.¹⁴

Наявна інформація свідчить про продовження тенденції зростання членства жінок у профспілках у деяких країнах і в конкретних галузях. У деяких промислово розвинених країнах, таких як Канада, Сполучене Королівство та Ірландія, спостерігається рівне охоплення профспілковим членством чоловіків та жінок, а в північноєвропейських країнах частка жінок у профспілках навіть вища.¹⁵

Крім завдань щодо залучення жінок до керівних структур і посад, організації працівників переймаються недостатнім рівнем охоплення профспілковим членством у тих секторах, де зайняті переважно жінки. Як правило, жінки мають непостійну зайнятість на роботах з низькою оплатою та неповним робочим днем. Крім того, саме жінки складають переважну більшість зайнятих у неформальній економіці. Це ті проблеми, які всі організації працівників прагнуть подолати, оскільки вони спрямовані на залучення жінок у профспілки. У березні 2008 року Міжнародна конфедерація профспілок започаткувала дворічну глобальну кампанію «Гідна праця, гідне життя для жінок».¹⁶ Вона спрямована насамперед на ті сектори, де жінки складають більшість працівників, часто незабезпечених контрактами, і де профспілки ще слабо представлені (таких як неформальна зайнятість, особливі економічні зони, працівники-мігранти і нетипова зайнятість).

⁸ Більш докладну інформацію про цю кампанію див. <http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=u4w&Language=EN>

⁹ Для отримання додаткової інформації про політику гендерної рівності МКП і кампанії див. <http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=equality&Language=EN>

¹⁰ Висновки Світової жіночої конференції UNI, 23-25 серпня 2005, див <http://www.union-network.org/uniwomen.nsf/2ndWorldWomenChicago2005?openpage>.

¹¹ Див. www.sewa.org а також www.wiego.org

¹² Для отримання додаткової інформації про політику рівності BWI, див <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=EN>

¹³ На своєму останньому Глобальному Конгресі в 2007 році, було погоджено, що участь жінок, як і раніше, значно нижча цієї цифри, в середньому становить приблизно 28 відсотків. Рішення Конгресу IUF, як звіт про кампанію, в наступній виносці.

¹⁴ UF, "Усі за одного і один за всіх" ("All for One and One for All") червень 2007 року в <http://www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf>.

¹⁵ МБП, 2007. «Рівність у сфері праці: пошуки відповідей на виклики» (Equality at Work: Tackling the challenge) (Женева), с.86.

Кампанія МКП "Гідна праця, гідне життя для жінок" ("Decent Work Decent Life for Women"), розпочата в березні 2008 року, в <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198>

¹⁶ Кампанія МКП "Гідна праця, гідне життя для жінок" ("Decent Work Decent Life for Women"), розпочата в березні 2008 року, в <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198>



Існує низка ініціатив для заохочення жінок-підприємців через організації роботодавців. Декілька організацій роботодавців створили спеціальні жіночі комітети для сприяння включенню жінок до членів рад директорів компаній, призначення співробітників, відповідальних за ґендерні питання, чи вжиття інших добровільних заходів.

Приклади включають:

- ✓ ділові жіночі комітети, які були створені у всіх торгово-промислових палатах в Сирійській Арабській Республіці;
- ✓ створення Комітету у справах жінок (у даний час комітет з ґендерних питань і питань рівності) в рамках Конфедерації роботодавців Філіппін (ЕСОР) для роботи з навчання, лобіювання та дослідження ґендерних питань;
- ✓ підтримка що Асоціація роботодавців Хорватії (CEA) надає своїм членам у висуненні жінок для участі у заходах і діяльності органів Асоціації;
- ✓ підхід позитивної дії Федерації підприємців Кенії (FKE), що полягає в активному пошуку жінок-керівників для його правління та інших органів;
- ✓ ініціатива норвезької Конфедерації ділових кіл і промисловості (NHO) «Майбутнє жінок», започаткована 2003 році щоб допомогти своїм членським організаціям збільшити кількість жінок у управлінні і в радах директорів з метою забезпечення більшої диверсифікації правлінь, тим самим збільшуючи базу комплектування та конкурентноздатність підприємств. «Майбутнє жінок» складається з створення місць зустрічі, або мереж, а також програм наставництва для надання допомоги жінкам у налагодженні контактів, необхідних для їхнього особистого розвитку;
- ✓ зобов'язання, взяті Торгово-промисловою палатою Ємену залучати більше жінок-підприємниць до своєї організації через визначення кількості жінок, які є членами Торгово-промислової Палати, та підтримку у формуванні жіночих комітетів, які б допомагали жінкам-підприємцям говорити про свої спільні проблеми у більш систематичний спосіб.¹⁷



© ILO, Crozet M.

У своїй публікації «Підходи і стратегії заохочення підприємництва: посібник для організацій роботодавців», Міжнародна організація роботодавців (МОП) визначає бар'єри, що обмежують можливості жінок-підприємців у розвитку та розширенні свого бізнесу і пояснює, яким чином організації роботодавців можуть забезпечити краще представництво і підтримку послуг.¹⁸ Важливими питаннями ґендерної рівності, адресованими організаціям роботодавців, є проблеми поєднання роботи та сім'ї, розвитку кар'єри, професійної підготовки та сексуальних домагань на робочому місці.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСІБ СПРІЯННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАЦІ

МОП є єдиною міжнародною організацією, де соціальний діалог і трипартизм були в центрі її діяльності з моменту створення в 1919 році. Її щорічна Міжнародна конференція праці (МКП) – яку часто називають міжнародним парламентом праці – це найвищий політичний орган МОП, де кожна держава-член представлена тристоронньою делегацією.¹⁹ На додаток до нормативної діяльності – прийняття міжнародних документів, таких як конвенції і рекомендації та нагляд за їх застосуванням на національному рівні – МКП також розглядає обов'язкові доповіді країн-членів.

¹⁷ Усі приклади наведені МБП, 2005. Провідна роль організацій роботодавців у ґендерній рівності (Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality) (Женева).

¹⁸ Див. ґендерну веб-сторінку на веб-сайті Міжнародної організації роботодавців <http://www.loe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html>

¹⁹ Цікаво відзначити, що ґендерний баланс є причиною занепокоєння Міжнародної конференції праці, і що вже в 1991 році в ході своєї 78-ї сесії конференція прийняла резолюцію, яка закликає уряди, організації роботодавців і працівників включати більшу кількість жінок до складу своїх делегацій. У 2006 році частка жінок склала 24,3 відсотка від загальної кількості делегатів

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

З прийняттям Декларації основних принципів і прав у сфері праці (1998)²⁰, Міжнародна конференція праці розглянула питання рівності та недискримінації у двох глобальних звітах (2003 і 2007 рр.)²¹

У червні 2008 року міжнародна конференція праці прийняла Декларацію про соціальну справедливість заради справедливої глобалізації, яка підтвердила роль Програми МОП з гідної праці в контексті глобалізації. Декларація встановлює нові засади, на яких МОП може ефективно підтримувати зусилля своїх законодавців у розвитку і досягненні прогресу та соціальної справедливості через Програму гідної праці, що містить стратегічні цілі - зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і трипартизм, а також основні принципи та права у сфері праці.²² Гендерна рівність особливо згадується як комплексне питання, що пронизує усі чотири стратегічні цілі.



© ILO, Pool Photo ILC

КОНВЕНЦІЇ МОП ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ, ТРИПАРТИЗМ І КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

Усі Конвенції МОП²³ є результатом тристороннього соціального діалогу з питань праці, які визначені урядами, роботодавцями і працівниками як такі, що потребують міжнародного регулювання.

Ключові Конвенції з питань рівності

- Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958);
- Конвенція №100 про рівну винагороду (1951);
- Конвенція №156 про працівників із сімейними обов'язками (1981);
- Конвенція №183 про охорону материнства (2000).

Дві фундаментальні Конвенції

- Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948);
- Конвенція №98 про право на організацію і ведення колективних переговорів (1949).

Конвенції про соціальний діалог та колективні переговори

- Конвенція №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (1976);
- Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам (1981);
- Конвенція №135 про захист прав представників працівників (1971).

Вибрані галузеві Конвенції

- Конвенція №11 про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві (1921);
- Конвенція №84 про право на асоціацію (на територіях, що не входять в метрополію) (1947);
- Конвенція №141 про організації сільських працівників (1975);
- Конвенція №151 про трудові відносини на державній службі (1978).

Дослідження МОП²⁴ щодо більш докладного вивчення частки включення гендерних питань у програму соціального діалогу на регіональному та національному рівнях виявило, що в цілому 48 відсотків інституцій повідомили про включення гендерних питань у соціальний діалог, хоча сфери можуть істотно відрізнятися. Європа охоплює найвищий відсоток

²⁰ Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці, 1998. Чотири основні права: (а) право на свободу асоціації та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів; (б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; (в) реальна заборона дитячої праці, та (г) недопущення дискримінації в галузі праці та занять. Декларація 1998 року зобов'язує держави-члени МОП дотримуватися цих принципів і прав, незалежно від того, чи ратифікували вони Конвенції.

²¹ Цими глобальними доповідями є «Час для рівності у сфері праці» (Time for Equality at Work) (2003) та «Рівність у сфері праці: пошуки відповідей на виклики» (Equality at Work: Tackling the challenges) (2007).

²² Див http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang-en/docName-WCMS_099766/index.htm

²³ Більш докладну інформацію про Конвенції МОП можна знайти на ILOLEX див <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

²⁴ Breneman-Pennas, T. i M. Rueda Catry, 2008. Op. cit., c. 23.



інституцій, які внесли гендерні питання до програми соціального діалогу, в середньому 65 відсотків. Найнижча частка може спостерігатися в країнах Латинської Америки та Карибського басейну.

Прикладом успішного соціального діалогу на регіональному рівні є Регіональна програма МОП сприяння соціальному діалогу у франкомовній Африці (PRODIAF), яка допомагає країнам зміцнювати і розвивати культуру діалогу між урядовими установами та організаціями роботодавців і працівників. Близько 23 країн отримали підтримку PRODIAF з метою зміцнення потенціалу соціальних партнерів для ініціювання і консолідації діалогу, консультацій та переговорів.²⁵ Гендерна рівність розглядається в якості наскрізного питання в рамках цієї програми.

На національному рівні можна знайти багато прикладів того, як соціальний діалог сприяв просуванню гендерної рівності. До тем, що підходять до ведення соціального діалогу з питань гендерної рівності, відносяться: рівна оплата, організація робочого часу, відпустки для працівників з сімейними обов'язками, охорона материнства та види соціальної допомоги, положення про догляд за дитиною, професійна підготовка, насильство на робочому місці і сексуальні домагання.²⁶

Рекомендація №149 щодо організацій сільських працівників (1975) містить поради стосовно залучення сільських працівників до профспілок та визначає виклики для гендерної рівності. Рекомендація закликає компетентні органи влади заохочувати програми з висвітлення ролі, яку жінки можуть і повинні відігравати в сільській громаді, та інтегрувати їх до освітніх і навчальних програм, що пропонуються жінкам і чоловікам.

- У Сінгапурі, наприклад, Тристороння декларація про рівну винагороду для чоловіків і жінок, які виконують рівноцінну роботу, підтверджує прихильність уряду і соціальних партнерів принципам, закріпленими в Конвенції МОП № 100. Тристоронні партнери також домовились включити відповідні положення до колективних договорів, щоб забезпечити дотримання роботодавцями принципу рівної винагороди за рівноцінну працю.²⁷

- У Непалі Профспілковий комітет з питань гендерної рівності та кар'єрного зростання (TUC-GEP) визначив десять пріоритетних гендерних питань, які були представлені та обговорені з торгово-промисловими палатами Непалу (FNCCI). Три з цих пунктів були сформовані на початку процесу діалогу між ними (сексуальне домагання, вагітність та пологи і ВІЛ/СНІД) і були пізніше схвалені Міністерством праці та управління транспортом. У грудні 2002 року троє партнерів підписали спільну декларацію, підтвердивши свою готовність брати участь у соціальному діалозі з метою забезпечення гендерної рівності в Непалі.²⁸

© ILO, Fatise T.



- У деяких країнах були створені спеціальні гендерні інституції соціального діалогу. Тристоронні комісії, створені в рамках проекту МНЦ (Міжнародного навчального центру) МОП з питань прав працюючих жінок, були найбільш стабільними механізмами соціального діалогу в Аргентині, Бразилії, Чилі, Парагваї, Уругваї, а також відігравали важливу роль у національній політиці. Комісії склались з представників уряду (Міністерство праці та Міністерство у справах жінок) та організацій роботодавців і працівників. Серед їх основних досягнень є останній закон (2006) про хатніх працівників в Уругваї, а також ратифікація Конвенції МОП №156 про працівників із сімейними обов'язками (1981) у 2007 році під керівництвом Тристоронньої комісії Парагваю.

- У Південно-Африканській Республіці уряд спільно з організованими бізнесовими, робітничими і громадськими групами створив у 1995 році Національну раду розвитку економіки та праці (NEDLAC). До цілей NEDLAC входить: сприяти досягненню цілей економічного зростання; участь у прийнятті

²⁵ Діяльність МОП в Африці у 2004-2006 роках. Доповідь Генерального Директора на одинадцятій Африканській регіональній нараді, Аддіс-Абеба, квітень 2007 року (МБП, Женева), с. 38.

²⁶ Більш докладний список див. Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. i O'Neill, F., 1998 (перевидання 2002). Гендерна рівність: посібник з ведення колективних переговорів (Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining) (МБП, DIALOGUE і Бюро з діяльності працівників (ACTRAV), Женева), розділ про переговори з гендерної рівності: огляд, с. 8-9.

²⁷ МБП, 2007. «Рівність у сфері праці: пошуки відповідей на виклики» (Equality at Work: Tackling the challenges) (Женева), с. 91.

²⁸ МБП, 2005. Гендерна рівність і гідна праця. Корисна практика на робочому місці (Gender Equality and Decent Work. Good practices at the Workplace) (GENDER, Женева), с.77-79.



© ILO, Crozet M.

економічних рішень і соціальна рівність; прагнення досягти консенсусу, включаючи угоди з питань, що стосуються соціальної та економічної політики. Національна жіноча коаліція є членом NEDLAC і сприяє зміцненню ролі жінок у бізнесі. Приділення постійної уваги питанням жінок є частиною її ключових пріоритетів.²⁹

Люди працюють в різних сферах економічної діяльності - це просте припущення, що лежить в основі універсального світу праці. Промисловість та сфера послуг стикаються з особливим колом питань, так само як і фізичні особи - при вирішенні професійних викликів, які впливають на їхнє життя. Соціальний діалог є ключовим засобом для вирішення галузевих питань під час сучасної економічної, фінансової та соціальної кризи, яка суттєво вразить певні галузі. На міжнародному рівні галузевому соціальному діалогу сприяють прямі консультації й з урядами, організаціями роботодавців та працівників з більш широкої бази знань, вивчення передового досвіду та обговорення стратегій для вирішення особливих галузевих проблем. На національному рівні соціальні партнери розробляють новаторські відповіді на виклики, що постають перед їхніми галузями, забезпечують можливості для обговорення спільних проблем та вирішення важливих питань.

Декілька прикладів галузевого соціального діалогу, що охоплює гендерні питання:

- У рамках проекту МОП «Кращі фабрики» в Камбоджі в 2006 році було проведено дослідження з гендерних питань у швейній промисловості. Оскільки переважну більшість працівників швейної промисловості (понад 90 відсотків) у Камбоджі становлять жінки, питання, що стосуються їхнього благополуччя і проблем на роботі, мають вирішальне значення для промисловості і економічного та соціального розвитку країни в цілому. Дослідження, проведене за дорученням МОП та Світового банку, було розроблене для отримання докладних даних про критичні проблеми, виявлені щодо працюючих жінок, щоб дати змогу зацікавленим сторонам проекту - урядам, організаціям роботодавців та працівників, НУО, і Організації Об'єднаних Націй та Бреттон-Вудським організаціям і відомствам – краще розуміти, ефективно обговорювати і покращувати добробут працюючих жінок шляхом розробки відповідних стратегій і прагматичних нових підходів на рівні робочих місць. Воно охоплює такі питання як: здоров'я і харчування, грудне вигодовування, догляд за дітьми, особиста безпека, різні форми домагань на робочому місці, а також вирішення спорів і колективна дія.³⁰
- У галузі сільського господарства, аналіз останніх двадцяти трьох колективних угод у сільськогосподарській галузі в Африці показав важливість таких угод для забезпечення основних прав на робочому місці, а також встановлення процедури для забезпечення стабільних трудових відносин. Всі угоди включають розділи, що стосуються заробітної плати, оплати понаднормового часу та вихідної допомоги, охорони та гігієни праці, а також витрат на поховання. Останній розділ може бути одним з індикаторів впливу ВІЛ/СНІДу на сільськогосподарську робочу силу в країнах Африки на південь від Сахари і на зусилля роботодавців і працівників з подолання наслідків епідемії у гуманній формі. Двадцять дві з двадцяти трьох угод містять розділи, що стосуються допомоги (наприклад, допомога на утримання житла), відпусток (щорічна відпустка, відпустка у зв'язку з хворобою, по вагітності та пологах і відпустка за сімейними обставинами) та медичної допомоги. Це особливо актуально для жінок, оскільки вони все ще є основними доглядальницями в домашніх господарствах і найчастіше стикаються з проблемами поєднання роботи та сім'ї. Сімнадцять угод містяться положення, пов'язані з освітою самих працівників чи їхніх дітей.³¹
- Британська асоціація жінок-поліцейських розробила, в тісному партнерстві з іншими організаціями, гендерну програму, зосереджену на проблемах, що стосуються жінок-офіцерів. Ціль програми полягає в тому, щоб мати поліцію, яка послідовно демонструє цінність жінки у своїх рядах, а також забезпечує створення сприятливих умов для їх ефективної діяльності (таких як відповідний робочий час, адекватне обладнання). Гендерна програма сприяє балансу між статями, етнічним походженням, а також сексуальною орієнтацією в поліції. Вона також сприяє участі жінок у виробленні політики.³²

²⁹ Річний звіт 2007-2008 Національної ради економічного розвитку та праці (NEDLAC) "Дієвий соціальний діалог" (Actioning social dialogue), див. <http://www.netlac.org.za>

³⁰ Для отримання додаткової інформації по "Кращих фабриках Камбоджі" (Better Factoris Cambodia) див <http://www.betterfactories.org>

³¹ МБП, 2008. Сприяння зайнятості в сільській місцевості для скорочення бідності (Promotion of rural employment for poverty reduction) (Женева), с. 108-109.

³² МБП, 2003. Громадська невідкладна допомога: соціальний діалог у змінному середовищі (Public emergency services: Social dialogue in a changing environment) (SECTOR, Женева), с.86.



ВІДПОВІДІ ТА ПАРТНЕРСТВО МОП

Для МОП соціальний діалог має вирішальне значення в здобутті чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Як такий соціальний діалог є невід'ємною частиною її Програми Гідної праці. Декілька підрозділів МОП працюють спеціалізовано над цим стратегічним напрямом МОП: Департамент соціального діалогу, трудового права та адміністрації праці ДІАЛОГ (DIALOGUE), Програма галузевих діяльностей СЕКТОР (SECTOR), Бюро з діяльності роботодавців АКТ/ЕМП (ACT/EMP) і Бюро з діяльності працівників АКПРАВ (ACTRAV).

DIALOGUE сприяє розширенню комплексного підходу до ключових компонентів управління ринком праці, таких як відповідні правові рамки, ефективний соціальний діалог та ефективна адміністрація праці. Він відповідає за координацію технічних порад та коментарів МОП до проекту національного трудового законодавства в світлі як міжнародних трудових норм так і порівняльного трудового права та практики. МОП систематично закликає держави-члени слідувати сучасним законотворчим технікам, які підкреслюють бажання використання ґендерно нейтральної термінології у мові законодавчих актів. У напрацьованому DIALOGUE Посібнику з трудового законодавства наводяться приклади відображення ґендерної рівності в міжнародному і порівняльному трудовому праві.



© ILO, Crozet M.

«Розробка трудового законодавства за участю тристоронніх партнерів»³³ є навчальним курсом, розробленим DIALOGUE та Навчальним центром МОП у Турині для національних соціальних партнерів, які залучаються до реформування трудового законодавства та тристороннього законотворчого процесу з соціально-економічних питань. Спеціальні модулі цього навчання присвячені питанням ґендерної рівності та законотворчим технікам, спеціально спрямованим на забезпечення ґендерного підходу в трудовому законодавстві.

DIALOGUE у співпраці з ACTRAV напрацьовував посібник «ґендерна рівність: посібник з ведення колективних переговорів». В передмові до цього посібника говориться, що «Колективні переговори доводять що вони є важливим засобом забезпечення рівності жінок в у відносинах зайнятості, але, щоб бути дійсно ефективними, проблеми жінок потрібно зрозуміти і повірити в них»³⁴



© ILO, Crozet M.

Мета **SECTOR** полягає в заохоченні соціального діалогу на галузевому рівні, а також сприянні обміну інформацією між тристоронніми партнерами МОП в галузі праці і соціального розвитку стосовно окремих економічних і соціальних секторів. SECTOR є основною сполучною ланкою МОП з її тристоронніми партнерами на галузевому рівні. Постійна увага приділяється восьми класифікаціям головних первинних, промислових галузей та сфери послуг: сільське та лісове господарство; освіта і наукові дослідження; енергетика і гірничодобувна промисловість; інфраструктура, будівництво та суміжні галузі; обробна промисловість; послуги приватного сектора; сфера громадського обслуговування; і транспорт. SECTOR регулярно проводить зустрічі з метою сприяння соціальному діалогу на галузевому рівні. Багато з пунктів його досліджень і нарад мають конкретне спрямування на ґендерну рівність в їхній оцінках та приписах щодо вдосконалення соціального діалогу в державних службах, охороні здоров'я, освіті, гірничодобувній промисловості, сфері фінансових послуг і багатьох інших.³⁵

³³ <http://www.ilo.org/en/training-areas/social-dialogue>

³⁴ Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., i O'Neill, F., 1998 (перевидання 2002). ґендерна рівність: посібник з колективних переговорів (Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining). (МБП, DIALOGUE і Бюро з діяльності працівників (ACTRAV), Женева). с. 6.

³⁵ Докладнішу інформацію про сектор МОП з особливих публікацій, див. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/index.htm>

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Мандат **АСТ/ЕМР** полягає в підтримці організацій роботодавців, які представляють колективні інтереси бізнесу з питань ринку праці з метою зміцнення їх репрезентативності, впливу і значення для членів. АСТ/ЕМР відіграє важливу роль у сприянні гендерній обізнаності серед роботодавців і бізнесу для забезпечення більшої рівності на робочому місці³⁶. Спільно з програмою МОП з умов праці та зайнятості (TRAVAIL), АСТ/ЕМР підготував посібник з Збалансування трудових та життєвих обов'язків³⁷, і готує подібні комплекти навчальних матеріалів з охорони материнства і сексуальних домагань. Цей інструментарій призначений для підвищення обізнаності роботодавців та їхніх можливостей вирішення гендерних питань на робочому місці. Програма технічного співробітництва АСТ/ЕМР передбачає підтримку організацій роботодавців для участі в розробці відповідної правової бази для заохочення економічної участі жінок; створення потенціалу і навчання з гендерних питань для організацій роботодавців на національному та регіональному рівнях, сприяння розвитку жіночого підприємництва, підтримки пов'язаних з гендерною рівністю послуг, а також загальної гендерної проблематики в їхніх проектах і заходах.



©ILO, Florent A.

Мандат **АСТРАВ** полягає у зміцненні представницьких, незалежних і демократичних профспілок у всіх країнах, розбудові їхніх можливостей відігравати свою ефективну роль у захисті прав та інтересів працівників і наданні ефективних послуг для своїх членів на національному та міжнародному рівнях. АСТРАВ підтримує профспілки в розробці їхніх стратегій і політики, спрямованих на заохочення гендерної рівності у світі праці, а саме: зміцнення представництва жінок у профспілках, створення профспілкової експертизи і можливостей брати участь у гендерно чутливих колективних переговорах і соціальному

діалозі, створення сильних гендерних вимірів у профспілковій освіті. Протягом багатьох років АСТРАВ підтримує профспілки в їх зусиллях зі зміцнення представництва жінок у неформальній економіці, особливих економічних зонах і жінок-мігрантів; у підвищенні обізнаності і проведенні внутрішніх профспілкових реформ для кращого представлення інтересів працюючих жінок; сприяння політиці підтримки жіночого лідерства у профспілках; у розробці навчальних матеріалів з гендерно чутливих колективних переговорів, включаючи усунення розриву в оплаті праці.

Департамент міжнародних трудових стандартів НОРМЗ (NORMES) має першорядну роль стосовно нагляду, заохочення і ефективного застосування основних Конвенцій МОП, спрямованих на свободу об'єднання і ведення колективних переговорів, а також гендерної рівності та недискримінації, зокрема Конвенцій №№ 87, 98, 100, 111.

Бюро з гендерної рівності ГЕНДЕР (GENDER) відіграє провідну роль у підтримці застосування гендерної рівності в Програмі гідної праці МОП через просування гендерної проблематики у всіх стратегіях, цілях, програмах та заходах МОП. Бюро надає поради урядам, організаціям роботодавців і працівників і підрозділам, так само з особливих питань, на додаток до проведення програм технічного співробітництва та участі в гендерних аудитах.

³⁶ МБП, 2005. Провідна роль організацій роботодавців у гендерній рівності. Тематичні дослідження з 10 країн (Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality, Case studies from 10 countries) (АСТ/ЕМР, Женева) див. http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/emp_gender_06.pdf.

³⁷ Пакет навчальних матеріалів АСТ/ЕМР з питань праці та сім'ї, див. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm>.



ЩО МОЖНА ЗРОБИТИ?

У нижченаведеному невичерпному переліку міститься інформація стосовно засобів зміцнення ролі жінок і чоловіків у соціальному діалозі, а також місця ґендерної рівності в порядку денному соціального діалогу.

- Ратифікувати і ефективно застосувати ключові Конвенції МОП, спрямовані на свободу об'єднання і ведення колективних переговорів, а також ґендерну рівність та недискримінацію, зокрема Конвенції №№ 87, 98, 100, 111.
- Ввести в дію механізми для розширення участі та представництва жінок у профспілках та організаціях роботодавців, а також в інституціях соціального діалогу, таких, як Національні трудові комітети чи соціально-економічні ради.
- Сприяти освіті, підвищенню кваліфікації і навчанню жінок, тим самим забезпечуючи їх інструментами для ефективної участі в процесах соціального діалогу.
- Зміцнити голос жінок і чоловіків, зайнятих у неформальній економіці з ненадійними умовами роботи, таких, як хатні працівники та мігранти, шляхом заохочення їхнього вступу до організацій працівників.
- Підвищити чутливість, обізнаність та пропагувати переваги ґендерної рівності у світі праці через кампанії у засобах масової інформації.
- Організувати навчання та обмін передовим досвідом з інтеграції ґендерних питань до порядку денного соціального діалогу та колективних переговорів.

ОКРЕМІ ПУБЛІКАЦІЇ МОП З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Breneman-Pennas, T., Rueda Catry, M., 2008. Участь жінок у інституціях соціального діалогу на національному рівні (Women's participation in social dialogue institutions at the national level) (МБП, DIALOGUE, документ №16, Женева).

Daza, J. L., 2005. Адміністрація праці - неформальна економіка, незадекларована праця та адміністрація праці (Labour administration - Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration) (МБП, DIALOGUE, робочий документ № 9, Женева).

Garcia Femenia, A., Morgado Valenzuela, E. i Rueda Catre, M., 2007. Інституціоналізований соціальний діалог у Латинській Америці. Порівняльний аналіз Аргентини, Бразилії, Еквадору, Мексики та Перу (Dialogo social institucionalizado en America Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, Mexico y Peru) (Регіональне бюро МОП для країн Латинської Америки і Карибського басейну, Ліма).

Herrell I., Hodges, J., Kelly, P., i Rueda, M., 2003. Посібник з ґендерної проблематики для проектів технічного співробітництва з соціального діалогу (Guide for mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue) (МБП, DIALOGUE, Женева).

Міжнародне бюро праці (МБП), 2009. Сприяння рівності. Ґендерно нейтральна оцінка робіт для рівної оплати: поетапний посібник (Promoting equity. Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step Guide) (Програма сприяння Декларації основних принципів і прав у сфері праці (DECLARATION), Женева).



- 2007. Рівність у сфері праці: пошуки відповідей на виклики (Equality at work: Tackling the challenges). Глобальна доповідь за підсумками реалізації Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці. Міжнародна конференція праці, 96-а сесія, Доповідь I (B), Женева.
- 2005 (a). Провідна роль організацій роботодавців у гендерній рівності. Тематичні дослідження з 10 країн. (Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality. Case studies from 10 countries) (Бюро з питань діяльності роботодавців (ACT/EMP), Женева).
- 2005 (6). Гендерна рівність і гідна праця. Корисні практики на робочому місці (Gender Equality and Decent Work. Good Practices at the Workplace) (Бюро з гендерної рівності (GENDER), Женева).
- 2003 (a). Посібник з трудового законодавства (Labour Legislation Guidelines) (DIALOGUE, Женева).
- 2003 (6). Час для рівності у сфері праці (Time for Equality at Work). Глобальна доповідь за підсумками реалізації Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці. Міжнародна Конференція Праці, 91-а сесія, Доповідь I (B), Женева.

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., i O'Neill, F., 1998 (перевидання 2002). Гендерна рівність: посібник з ведення колективних переговорів (Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining) (МБП, DIALOGUE i Бюро з питань діяльності працівників (ACTRAV, Женева).

Olney, S. i Rueda, M., 2005. Конвенція № 154 - сприяння колективним переговорам (Convention No. 154 - Promoting Collective Bargaining) (МБП, DIALOGUE, Женева).

Olney, S., 2002. Тристороння консультація: ратифікація і застосування Конвенції № 144 (Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention No. 144) (МБП, DIALOGUE, Женева).

Zambrano, M. i IFP/ДІАЛОГ, 2004. Соціальний діалог і стратегії скорочення бідності: посібник з інтеграції гендерної рівності (Social Dialogue and Poverty Reduction Strategies: A Guide to the Integration of Gender Equality) (МБП, DIALOGUE, Женева).



Міжнародне
Бюро
Праці

Женева

**Бюро з питань
гендерної рівності**

Тел. + 41 22 799 6730
Факс. + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org



Підготовлено
за фінансової підтримки
Європейського Союзу

**Департамент соціального
діалогу, трудового права
та адміністрації праці**

Тел. : +41 22 799 7686
Факс. : +41 22 799 8749
www.ilo.org/dialogue
dialogue@ilo.org

**Програма діяльності
в інтересах галузей**

Тел. : + 41 22 799 7501
Факс. : +41 22 799 7050
www.ilo.org/sector
sector@ilo.org

Міжнародне бюро праці - 4, route des Morillons - 1211 Женева 22, Швейцарія

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

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

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