

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Равенство в сфере труда: Вызов сохраняется

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

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
100-я сессия 2011

Доклад I (B)

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

С настоящим докладом можно ознакомиться на сайте МОТ в сети Интернет (www.ilo.org/declaration)

ISBN 978-92-2-423091-2 (print)

ISBN 978-92-2-423092-9 (web)

ISSN 0251-3730

Первое издание, 2011

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.

Публикации 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. КATALOGИ или списки новых публикаций можно бесплатно получить по указанному выше адресу либо по электронной почте pubvente@ilo.org. Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

Содержание

Сводное резюме	ix
Список сокращений	xvii
Введение	1
Часть I. Меняющаяся картина – выявление тенденций.....	5
Воздействие глобального экономического и финансового кризиса на усилия по недопущению дискриминации в области труда и занятий	5
Воздействие на трудовых мигрантов.....	5
Кризис и работницы	7
Бедность и дискриминация	8
Реагирование на кризис	10
Пакеты стимулирующих мер	10
Предотвращение вредного воздействия консолидации бюджетов.....	11
Институциональный потенциал для принятия мер по недопущению дискриминации	12
Мониторинг воздействия политики и мер	13
Измерение масштабов дискриминации	15
Недавние изменения в правовой сфере	15
Ратификация основных конвенций	15
Тенденции в законодательной сфере.....	16
Остающиеся вызовы.....	17
Дискриминация по множественным признакам	19
Борьба с множественной дискриминацией	19
Часть II. От разработки принципов к практической деятельности	23
Дискриминация по признаку пола	23
Содействие обеспечению гендерного равенства посредством уделения первостепенного внимания гендерным факторам	23
Позитивные действия.....	25
Сохранение гендерно дифференцированных различий в заработной плате.....	25
Средства по сокращению гендерно дифференцированных различий в заработной плате	27
Статус материнства и отцовства	29
Сочетание трудовых и семейных обязанностей	30
Доступ девочек к образованию	32
Законодательство о семейном положении	32

Жалобы в отношении сексуальных домогательств	32
Дискриминация по признаку расы и этнической принадлежности	33
Тревожные тенденции во всем мире	33
Незначительный прогресс для лиц африканского происхождения	34
Коренные народы – страны Латинской Америки.....	38
Политика и меры в отношении коренных народов	39
Европа и представители народности рома	39
Дискриминация по признаку национальности и положение трудовых мигрантов.....	40
Проявления дискриминации в сфере занятости	42
Условия труда.....	43
Меры, направленные на ограничение миграции и высылку трудовых мигрантов ...	44
Интеграция против ассимиляции.....	44
Ксенофобия и насилие	45
Ограниченная осведомленность о правах	45
Изменения в правовой сфере и упреждающие меры	45
Политика в области обеспечения разнообразия	47
Дискриминация по религиозному признаку	48
Дискриминация по религиозному признаку становится все более заметной.....	48
Проявления дискриминации по религиозному признаку на рабочем месте.....	48
Свобода не раскрывать информацию о своей религии.....	49
Управление рабочими местами с разнообразным религиозным составом	49
Дискриминация по политическим убеждениям	50
Законодательные меры	51
Дискриминация по признаку социального происхождения	51
Кастовая дискриминация	52
Изменения в правовой и политической областях.....	53
Дискриминация по признаку ВИЧ-статуса	53
Маргинализация людей, живущих с ВИЧ/СПИДом	53
Тестирование и проверка на ВИЧ.....	54
Последние изменения в правовой сфере и остающиеся пробелы.....	54
Роль социальных партнеров	55
Дискриминация по признаку инвалидности	55
Широкое распространение неравенства в сфере занятости	55
Ограниченный доступ к образованию и профессиональной подготовке.....	56
Неспособность обеспечить приемлемые условия труда	57
Предпринимаемые в последнее время усилия по обеспечению надлежащей правовой защиты.....	57
Расширение возможностей для трудоустройства инвалидов	57
Дискриминация по возрасту.....	58
Увеличение числа жалоб на дискриминацию в связи с возрастом.....	58
Меры по обеспечению равенства пожилых работников.....	59
Положение молодых работников.....	60
Дискриминация по признаку сексуальной ориентации	60
Прогресс в борьбе с дискриминацией	61
Профсоюзы принимают меры	61

Дискриминация по генетическому признаку	61
Изменения в правовой сфере	62
Дискриминация по признаку образа жизни	63
Дискриминация по признаку веса	63
Дискриминация по признаку курения	64
Часть III. Ответные меры МОТ	67
Достойный труд для всех	67
Содействие мерам по недопущению дискриминации	68
Более качественная разработка и эффективное применение законодательства	69
Гендерное равенство	71
Равное вознаграждение мужчин и женщин	73
Совмещение трудовых и семейных обязанностей	74
Равенство по признаку расы и этнической принадлежности	74
Защита трудовых мигрантов	75
Защита работников, инфицированных или пораженных ВИЧ	76
Равные возможности для инвалидов	77
Дискриминация по возрасту	77
Часть IV. Усилия в направлении разработки плана действий	79
Содействие соответствующим актам МОТ	80
Развитие базы знаний о ликвидации дискриминации в области труда и занятий и обмен ими	80
Развитие институционального потенциала трехсторонних участников МОТ в целях эффективного осуществления политики недопущения дискриминации в сфере труда	81
Укрепление международных партнерских отношений с основными международными организациями по вопросам равенства	81





Сводное резюме

Глобальный экономический и финансовый кризис, который, как и следовало ожидать, превратился в крупный кризис занятости, формирует фон для третьего Глобального доклада о дискриминации. Цель доклада состоит в том, чтобы показать динамичную картину развития тенденций за последние четыре года и представить некоторые результаты, заключения и рекомендации для будущей деятельности МОТ и ее трехсторонних участников.

В настоящем докладе описываются как положительные, так и отрицательные изменения в последних глобальных тенденциях в отношении дискриминации в области труда и занятий. К положительным изменениям относятся принятие большего числа законодательных актов и выдвижение большего числа институциональных инициатив и повышение степени осведомленности о необходимости ликвидировать дискриминацию в сфере труда. Однако развитие потенциала отстает от политической воли, и затянувшийся экономический спад выявляет слабые стороны структурного характера и даже ухудшает структурную дискриминацию. Кроме того, программа борьбы с дискриминацией в сфере труда непрерывно диверсифицируется, и новые проблемы возникают там, где старые проблемы остаются в лучшем случае лишь частично решенными.

Воздействие последствий глобального кризиса

Настоящий доклад показывает, что дискриминация продолжает быть устойчивой и многогранной. Одной из основных проблемных областей является доступ к рабочим местам. Снова возрастает доля работников, которые уязвимы к наступлению бедности, обращая вспять положительные тенденции, наблюдавшиеся за последние несколько лет. Дискриминация также стала более разнообразной, и дискриминация по множественным признакам становится правилом, а не исключением. Такие тенденции были отмечены органами по вопросам обеспечения равенства, которые получили возросшее число жалоб в отношении дискриминации на рабочих местах.

Во времена кризиса неравенство, незащищенность и опасность социальной изоляции усиливаются прямой или косвенной дискриминацией. Отношения подвергаются влиянию, и становится более трудным делом усиливать меры и законодательство против дискриминации. Дискриминация возникает в результате действий работодателей, применения национального законодательства и практики, влияния социальных и культурных факторов, а также различного восприятия причин возникновения экономических и социальных проблем. Тем не менее, связь между недопущением дискриминации и социальной стабильностью является особенно важной в период сложной экономической обстановки.

Различные страны и сектора экономики были затронуты по-разному. Работники, находящиеся в более устойчивых трудовых отношениях, естественно, в меньшей степени затронуты кризисом, чем работники с временной или ненадежной занятостью. Риск является особенно значительным для низкоквалифицированных работников, работников пожилого возраста и трудовых мигрантов, а также для тех работников, включая выпускников университетов, которые ищут свою первую работу.

Занятость женщин подверглась серьезному воздействию в нескольких странах в связи с последствиями кризиса для экспортных секторов. Предыдущие спады выявили аналогичное воздействие на занятость и доходы женщин, поскольку многие из них были вынуждены перейти в сферу неформальной занятости. Несмотря на это, во многих развитых странах с рыночной экономикой кризис не привел к несоразмерному воздействию на занятость женщин, которое можно было бы отнести на счет дискриминации. Также слишком рано делать выводы на основе имеющихся данных о различиях в заработной плате, а выявленные до сих пор тенденции, по-видимому, являются противоречивыми. Одно ясно, что институциональные решения, такие как механизмы, обеспечивающие равную оплату труда, являются полезными, по крайней мере, для тех работников, рабочие места которых не подвергаются непосредственной угрозе.

Меры, которые были приняты, чтобы смягчить последствия кризиса, в частности пакеты мер жесткой экономии, в отдельных случаях, косвенно и непреднамеренно, усилили дискриминацию в отношении определенных групп работников. Проблемы роста и безработицы, являются, безусловно, важными, а проблемы, связанные с дискриминацией, могут легко занять второе место по значимости после краткосрочных мер в области экономики и занятости или бюджетных решений, которые влияют как на государственные, так и на частные учреждения, занимающиеся вопросами борьбы с дискриминацией.

Во многих развивающихся странах программы безвозмездных социальных выплат, которые предназначены для неимущих слоев населения, предоставляют денежные пособия при условии, что дети учатся в школе и что они и их родители посещают медицинские учреждения. Однако эти меры могут оказать лишь ограниченное воздействие на сокращение масштабов бедности, если они также не затрагивают факторы экономической уязвимости, такие как этническая, расовая и гендерная дискриминация.

Основополагающее право на недопущение дискриминации в области труда и занятий для всех женщин и мужчин должно быть в основе мер по восстановлению и мероприятий по сокращению масштабов бедности с целью достижения более устойчивого роста и создания более справедливых обществ. Ответные меры включают принятие мер в сфере законодательства, повышение степени информированности, добровольные действия социальных партнеров и изменение отношения посредством образования.

Положительные изменения: Тенденции в законодательстве и политике в области борьбы с дискриминацией

Несмотря на кризис и преобладающий политический климат, продолжали происходить позитивные сдвиги в законодательстве и политике в области борьбы с дискриминацией. Они касаются как количества, так и содержания новых законов. Таким образом, в разгар ухудшающейся глобальной ситуации, законы о равенстве и недопущении дискриминации в сфере труда охватывают все более широкий набор оснований для дискриминации и предусматривают более полную защиту.

Например, наметилось быстрое продвижение вперед в области законодательства в отношении запрещения дискриминации по признаку инвалидности и по возрасту. Раса и пол продолжают быть двумя основаниями для дискриминации, которые конкретно включены почти во все виды законодательства об обеспечении равенства и недопущении дискриминации в

сфере труда. Однако менее значительный прогресс был достигнут в отношении четко выраженного упоминания других признаков дискриминации, таких как национальная принадлежность, социальное происхождение и политические взгляды.

В Европе было укреплено законодательство о борьбе с дискриминацией, и определения дискриминации и практика возложения бремени доказывания были приведены в соответствие с директивами Европейского союза. Повсюду в мире были введены новые законы или внесены поправки в действующее законодательство, чтобы ликвидировать дискриминацию по возрасту, по причине материнства и семейного положения, по инвалидности, образу жизни и генетической предрасположенности. Действующее законодательство было дополнено мерами в интересах семьи, связанными, например, с предоставлением родительского отпуска, охраной материнства и кормлением грудью, а также другими новыми мерами в отношении непрерывного обучения работников пожилого возраста и установления квот для женщин на руководящих постах. Такие меры были осуществлены на уровне предприятия и на национальном уровне.

Число ратификаций двух основополагающих конвенций в этой области – Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) – составляет, соответственно, 168 и 169 из общего числа в 183 государства-члена МОТ. Они занимают третье и пятое места среди конвенций МОТ с наиболее высокими уровнями ратификации. Когда уровни ратификации превышают 90%, цель всеобщей ратификации является достижимой.

В шести европейских странах были созданы новые управления уполномоченных по правам человека, специально занимающиеся вопросами дискриминации по нескольким признакам. Правоприменительные механизмы включают эффективно действующие инспекции труда, специализированные суды по трудовым вопросам или учреждения уполномоченных по правам человека, адекватную защиту от преследований, наличие эффективных средств правовой защиты и справедливое распределение бремени доказывания. Они также предусматривают соответствующую информированность о правах со стороны работников, которые могут быть подвержены дискриминации, что относится ко всем работникам, а также легкодоступные процедуры рассмотрения жалоб. Во многих странах органы по обеспечению равенства в значительной степени способствовали более эффективному осуществлению законов и мер борьбы с дискриминацией в сфере труда; в других странах эти органы столкнулись с серьезными ограничениями при выполнении своего мандата.

Отрицательные изменения:**Ограничения, связанные с потенциалом**

Наличие законов и учреждений по предотвращению дискриминации в сфере труда и предоставлению средств правовой защиты является недостаточным; обеспечение их эффективного функционирования является проблемой, особенно в трудные времена. Многие из учреждений сталкиваются с нехваткой людских и финансовых ресурсов, недостаточной гармонизацией политики на национальном и местном уровнях и недостаточными координацией и сотрудничеством с другими соответствующими учреждениями. Инспекторы труда, судьи, должностные лица и другие компетентные органы сталкиваются с отсутствием знаний и неадекватным институциональным потенциалом, когда они пытаются выявлять случаи дискриминации и бороться с ними. Это мешает жертвам дискриминации успешно подавать иски.

В период экономических спадов наблюдается тенденция не уделять первоочередное внимание мерам, которые нацелены на борьбу с дискриминацией и способствуют осведомленности работников о своих правах. Меры жесткой экономии и сокращение бюджетов органов по регулированию вопросов труда и инспекционных служб, а также фондов, имеющих в распоряжении специализированных учреждений, занимающихся недопущением дискриминации и обеспечением равенства, могут серьезно подорвать способность существующих учреждений препятствовать тому, чтобы экономический кризис вызывал еще большую дискриминацию и усиливал неравенство.

Ценность имеющихся в распоряжении данных часто ограничивается из-за различий в определениях дискриминации в сфере труда в разных странах. Данные, как правило, собираются посредством специальных обследований или анализов ситуаций, но в редких случаях систематическим образом. В частности, международные сопоставления являются ограниченными по охвату и, в лучшем случае, поверхностными.

Нехватка надежных данных затрудняет мониторинг и оценку воздействия мер, которые были приняты. Если статистические данные будут недостаточными или ненадежными, то масштабы дискриминационной практики останутся в значительной степени неизвестными. К серьезным ограничениям потенциала относится недостаточная готовность правительств задействовать людские, технические и финансовые ресурсы, чтобы улучшить процесс сбора данных на национальном уровне. Принятие этого важного, но сложного первого шага будет в значительной степени способствовать выявлению проблем и определению мер, которые необходимы для их решения.

Гендерное равенство

Значительные успехи были сделаны за последние десятилетия в области достижения гендерного равенства в сфере труда. Были усовершенствованы национальная политика и законодательная база, но основные проблемы по-прежнему остаются нерешенными. Женщины продолжают подвергаться дискриминации с точки зрения доступности для них рабочих мест, оплаты их труда, пособий и условий труда и доступа к руководящим постам. По последним данным, 829 млн женщин во всем мире живут в бедности, в то время как эквивалентный показатель для мужчин составляет 522 млн человек.

Заработная плата женщин составляет, в среднем, 70-90% от заработной платы мужчин. По-прежнему существуют гендерно дифференцированные различия в оплате труда, несмотря на достигнутые успехи в образовании, и женщины продолжают преобладать на низкодоходных рабочих местах. Значительная часть этих гендерно дифференцированных различий в оплате труда обусловлена профессиональной и отраслевой сегрегацией.

Сочетание трудовых и семейных обязанностей

Наличие доступных учреждений по уходу за детьми за пределами семьи является необходимым предварительным условием для многих женщин и мужчин для того, чтобы в полной мере участвовать в трудовой жизни и зарабатывать себе на жизнь. Нехватка таких учреждений ставит работников с семейными обязанностями в невыгодное положение и ограничивает диапазон доступных для них рабочих мест. Отсутствие соответствующим образом оплачиваемых отпусков может также сделать сектора рынка труда недоступными или непривлекательными для работников с семейными обязанностями. Это – повседневные примеры структурной дискриминации.

Постепенно внедряются гибкие и договорные соглашения в отношении режимов рабочего времени, распределения работы и надомной работы в качестве одного из элементов политики в интересах всей семьи, которые могут уменьшить структурные недостатки, испытываемые работниками с семейными обязанностями.

Охрана материнства и отцовства

По-прежнему широко распространена дискриминация, связанная с беременностью и материнством. Доступ женщин к определенным рабочим местам может быть ограничен на основе их репродуктивной роли. Несколько органов по вопросам обеспечения равенства во всем мире даже зафиксировали усиление

дискриминации женщин по причине материнства. Конкретные случаи касаются увольнений по причине беременности и ухода за ребенком, непредоставления времени для ухода за ребенком, приостановки выплаты родовых и послеродовых пособий, отказа в продвижении по службе и отказа работницам в возвращении их на должности, которые они занимали перед декретным отпуском.

В то же самое время вводятся новые правовые положения, чтобы защитить женщин от увольнений и дискриминации по причине беременности, семейного положения, семейных обязанностей или декретного отпуска. Во многих странах женщинам предоставляют оплачиваемый отпуск, если у них произошел выкидыш или рождение мертвого плода или если они страдают от некоторых других аномалий. Все больше принимается положений об отпусках по причине отцовства. Однако такие группы, как занятые неполный рабочий день работник и/или работники в свободных экспортных зонах, возможно, не могут извлечь пользу из таких усовершенствований.

Сексуальные домогательства

Сексуальные домогательства имеют место на всех континентах и в различных видах и категориях профессий. По данным обследований, это является существенной проблемой на рабочих местах. Женщины, которые в наибольшей степени подвержены сексуальным домогательствам, являются молодыми, зависимыми в финансовом отношении, одиночными или разведенными, а также мигрантами. Мужчины, которые подвергаются домогательствам, как правило, являются молодыми людьми, гомосексуалистами и принадлежат к этническим или расовым меньшинствам. Накопленный во многих странах опыт показывает, что для принятия эффективных мер против сексуальных домогательств на рабочих местах необходимо сочетание нормативной базы, более динамичной правоприменительной деятельности, наличия адекватно финансируемых учреждений и более высокой степени осведомленности.

Раса и этническая принадлежность

Как и в предыдущих Глобальных докладах о дискриминации в сфере труда, важно подчеркнуть, что необходимость борьбы с расизмом является столь же актуальной сегодня, что и в прошлые годы. Хотя были достигнуты некоторые успехи, существует все еще много областей, где достижения отсутствуют или являются недостаточными. Необходимо сочетание правовых актов, инструментов экономической политики и других инструментальных средств, включая гарантируемый доступ всем жертвам к эффективным средствам правовой защиты. Необходимо устранить барьеры для равного

доступа к рынку труда. Это касается, в частности лиц африканского и азиатского происхождения, коренных народов и этнических меньшинств и, прежде всего, женщин в рамках этих групп. Наклеивание стереотипных ярлыков на определенные группы лиц может оказать значительное вредное воздействие.

Трудовые мигранты

Во многих странах трудовые мигранты составляют от 8 до 20% численности рабочей силы, а в определенных регионах этот показатель значительно выше. Результаты исследований неизменно показывают, что они сталкиваются с широко распространенной всеобъемлющей дискриминацией в отношении доступа к занятости и многие из них сталкиваются с дискриминацией при приеме на работу. Трудовые мигранты также сильно пострадали от экономического кризиса в связи с сокращением возможностей для трудоустройства или трудовой миграции, усилением ксенофобии, ухудшением условий труда и даже проявлениями насилия. С несправедливыми условиями труда мигранты сталкиваются как в развитых, так и в развивающихся странах.

Некоторые страны исключают трудовых мигрантов из программ социального страхования. Другие страны предоставляют мигрантам доступ лишь к краткосрочным программам, таким как программы медицинской помощи, но отказывают им в долгосрочных переводимых пособиях, таких как пенсии по старости. Страны могут разрешить доступ к долгосрочным пособиям, но не обеспечить возможность осуществления права перевода пенсионной страховки между странами, что, в свою очередь, препятствует обратной миграции.

В некоторых случаях, дискриминационные тенденции недавно усилились в связи с враждебными политическими заявлениями, и существует риск, что это может привести к исключению, неприятию и принудительной высылке трудовых мигрантов. Социальная напряженность и ухудшение отношения к мигрантам — как и в случае с любой социальной группой — могут привести к возникновению систематической и широко распространенной дискриминации. Популистская политика может способствовать усилению ксенофобии и дискриминации в отношении мигрантов.

Существует необходимость в оперативных и комплексных ответных мерах в связи с возникающими тенденциями в заявлениях и в политике, которые могут нанести вред прилагаемым и будущим усилиям по обеспечению равенства обращения и возможностей трудоустройства для всех. С ростом экономической незащищенности для всего населения, меньшинства и иностранные работники или работники иностранного происхождения рискуют стать козлами отпущения.

Необходимые средства правовой защиты включают усиление антидискриминационных мер, которые были определены конференциями Организации Объединенных Наций; уделение внимания к политической риторике, чтобы избежать актов стигматизации и ксенофобии; макро- и микроэкономическую политику, чтобы поддержать и обеспечить восстановление, связанное с созданием большого числа рабочих мест; и активную роль для организаций работодателей и работников в ведении дебатов и проведении мероприятий в правильном направлении и в обеспечении того, чтобы расизм и насилие оставались неприемлемыми.

Религия

За последние четыре года, по-видимому, возросло число женщин и мужчин, испытывающих дискриминацию по религиозному признаку. Эта тенденция отражена в целом ряде случаев религиозной дискриминации, упомянутых комиссиями по обеспечению равенства. Там где существует системная религиозная дискриминация, она обычно касается всех аспектов жизни и не ограничена занятостью и профессией. Однако за последние четыре года, по-видимому, усилилась религиозная дискриминация в сфере занятости, и она усиливается опасениями в отношении трудовой миграции в контексте экономической и социальной незащищенности.

Политические взгляды

Право иметь и высказывать политические взгляды неразрывно связано со свободой выражения. Дискриминация на основе политических взглядов, как правило, имеет место в государственном секторе, где политическая лояльность к действующей власти может быть одним из факторов, обеспечивающих доступ к занятости. В некоторых странах законодательство требует, чтобы претенденты на работу удовлетворяли определенным политическим требованиям, чтобы иметь доступ к рабочим местам в системе государственной службы. Однако отдельные случаи дискриминации, связанные с прекращением трудовых отношений, возможно, трудно доказать.

Некоторые политические партии тесно связаны с этнической, языковой или религиозной идентичностью. В таких случаях любая дискриминация, основанная на политических взглядах, может совпасть с дискриминацией по другим признакам. Дискриминация на основе политических взглядов может также сочетаться с антипрофсоюзной дискриминацией. Она, как правило, касается членов профсоюзов, обвиняемых в участии в недопустимой политической деятельности.

Социальное происхождение

Дискриминация на основе социального происхождения все еще сохраняется там, где преобладает жесткая социальная стратификация. Одним из примеров этого явления служит кастовая дискриминация в Южной Азии. Даже в открытых обществах, где социальная мобильность является более распространенной, существуют значительные различия в уровнях образования. Такие различия подрывают равенство возможностей в сфере занятости и карьерного роста для различных социальных групп.

Лица с ограниченными возможностями

Связанная с работой дискриминация в отношении людей с ограниченными возможностями варьируется от ограниченного доступа к образованию, профессиональной подготовке и реабилитации до заметных различий в заработной плате между работниками с ограниченными возможностями и остальной частью рабочей силы, а также исключения из определенных видов работ. Около 10% населения в мире или примерно 650 млн человек страдают от физических, сенсорных, умственных или психических расстройств той или иной формы, и более 470 млн из них являются лицами трудоспособного возраста. По имеющимся статистическим данным, их уровень занятости является низким по сравнению с трудоспособными людьми.

По оценкам Организации Объединенных Наций, 80% людей с ограниченными возможностями в развивающихся странах живут в бедности, а многие из них в сельских районах. По данным Всемирного банка, 20% бедных людей в мире страдают от той или иной формы инвалидности. Важным достижением с точки зрения развития законодательства об инвалидности явилось вступление в силу в 2008 году Конвенции ООН о правах инвалидов.

ВИЧ/СПИД

Так как большинство людей, живущих с ВИЧ, работают, рабочие места по-прежнему являются ключевой ареной борьбы с пандемией и ее последствиями. Предотвращение стигматизации и дискриминация в сфере занятости является также одним из путей сокращения масштабов бедности и обеспечения соблюдения прав человека.

Дискриминация в отношении людей, живущих с ВИЧ, может иметь место посредством принудительного тестирования работников или тестирования в условиях, которые не являются по-настоящему добровольными или не гарантируют конфиденциальности результатов тестирования. По данным исследования, проведенного МОТ в Восточной Азии, некоторые

работодатели провели тесты, которые формально были добровольными, но на практике было отказано в приеме на работу любому, кто отказался участвовать в тестировании.

В июне 2010 года Международная конференция труда приняла Рекомендацию 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200). Новая Рекомендация является первой международной трудовой нормой о ВИЧ/СПИДе. В ней перечислены виды защиты от дискриминации при приеме на работу и в отношении сроков и условий занятости и запрещается прекращение трудовых отношений на основе действительного или приписываемого ВИЧ-статуса.

Дискриминация по возрасту

Страны прилагают все больше усилий, чтобы вводить законодательство в отношении дискриминации по возрасту. По-видимому, возросла степень осведомленности о дискриминации по возрасту. Согласно обследованию, проведенному Европейской комиссией в ноябре 2009 года, 58% европейцев считали, что дискриминация по возрасту является широко распространенной в их стране, по сравнению с 42% год назад. В общей сложности 64% респондентов предположили, что экономический кризис приведет к усилению дискриминации по возрасту на рынке труда.

Законодательство, а также меры на национальном уровне и на уровне предприятия могут играть главную роль в преодолении стереотипов относительно пожилых работников. Многие страны провели крупномасштабные финансируемые правительствами информационные кампании, чтобы преодолеть нежелание работодателей сохранять и нанимать пожилых работников.

Что касается молодых людей, то их трудности на рынке труда не могут быть все объяснены только дискриминацией, хотя они действительно сталкиваются с препятствиями на пути к занятости. Как показали недавние события, ситуация может стать особенно взрывоопасной в тех случаях, когда молодые люди не могут найти подходящую работу после завершения своего образования или профессионального обучения. Хотя это – в большей степени вопрос общей экономической политики и политики в сфере занятости, важно избежать принятия любых непреднамеренных дискриминационных мер при оказании содействия созданию рабочих мест для растущего числа молодых людей, которые стремятся вступить на рынок труда, независимо от того, приходят ли они туда из первоклассных систем образования или пытаются сделать это, не имея квалификации.

Сексуальная ориентация

С насилием, домогательствами, дискриминацией в сфере труда, исключением, стигматизацией и предрассудками иногда сталкиваются лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы и транссексуалы на своих рабочих местах или при поиске работы. Гомосексуализм по-прежнему является противозаконным в ряде стран. По данным некоторых исследований, различия в заработной плате между работниками-гомосексуалистами и работниками, которые не являются гомосексуалистами, составляют от 3 до 30%. Однополые партнеры не всегда пользуются теми же льготами и пособиями, что и супружеские пары, и им может быть не гарантировано право включать своих партнеров в планы медицинского страхования и получать другие связанные с работой пособия.

Хартия основополагающих прав Европейского союза, которая усиливает и расширяет положения о недопущении дискриминации Директивы 2000/78/ЕС о равенстве в сфере занятости, является первым международным актом в области прав человека, который полностью запрещает дискриминацию, основанную на сексуальной ориентации. Этот акт вступил в силу после ратификации Лиссабонского договора в 2009 году.

Образ жизни

В некоторых регионах и странах дискриминация, основанная на образе жизни, возникла в качестве актуальной проблемы, особенно в отношении курения и ожирения (которые могли бы также рассматриваться в качестве вопросов, связанных с состоянием здоровья). Эта проблема по-прежнему преобладает в ограниченном числе, в основном, промышленно развитых стран, и дополнительный мониторинг и дальнейшие исследования, безусловно, прольют свет на появляющиеся виды дискриминации с тем, чтобы надлежащие руководства и мероприятия могли быть разработаны правительствами и социальными партнерами.

Деятельность организаций работодателей и работников

С дискриминацией необходимо бороться на национальном уровне, где должны действовать правительства, и требуется принятие политических, законодательных и административных мер и осуществление социального диалога для того, что обеспечить равенство в сфере труда. Необходимо также принимать меры на уровне рабочих мест, при непосредственном участии социальных партнеров. Многие работодатели успешно преобразовали разнообразие

в один из активов и способствовали на этой основе как росту производительности, так и внедрению новшеств, а при проведении политики в области развития людских ресурсов все больше учитываются соображения, связанные с недопущением дискриминации.

Предотвращение дискриминации на практике способствует сохранению компетентного и высокопроизводительного персонала. Это также имеет важное значение для репутации компании или учреждения. Политика, направленная на недопущение недискриминации, посылает четкий сигнал, что решения о приеме на работу основаны на обладании профессиональными навыками, необходимыми для выполнения данной работы. Это – обоснованное деловое решение, которое принимается также в интересах работников. Организации работодателей и работников должны обмениваться своим опытом и изучать имеющуюся информацию о передовых методах в этом отношении.

Международная организация работодателей (МОР) и ее члены продолжили поддерживать усилия по борьбе с дискриминацией на рабочих местах. Они обеспечили руководство и информационно-пропагандистскую поддержку, предлагая практические руководящие указания национальным работодателям путем составления кодексов, распространения передовых методов, организации подготовки и предоставления методических материалов.

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) уделяет первостепенное внимание защите прав работников, которые являются наиболее уязвимыми к дискриминации, включая женщин, мигрантов и расовые или этнические меньшинства, в рамках своей Кампании «Достойный труд – Достойная жизнь». Новая кампания, начатая в 2008 году, оказывает дальнейшее содействие гендерному равенству в национальной политике на основе положений Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100). В общей сложности 102 профсоюза из 64 стран участвовали в этой кампании.

Деятельность МОТ

За последние четыре года были разработаны несколько программ и видов деятельности, осуществляемых на глобальном, региональном и национальном уровнях. Недопущение дискриминации было включено в качестве одного из приоритетов в страновые программы достойного труда (СПДТ) 36 стран. Особое внимание было уделено равному вознаграждению, ликвидации расовой дискриминации и более эффективному осуществлению законодательства в целом.

В основном внимание уделяется содействию осуществлению прав незащищенных групп, таких как работники, живущие с

ВИЧ/СПИДом или с инвалидностью, и коренные народы. Проекты технического сотрудничества включали мероприятия по повышению степени информированности, укреплению потенциала, сбору и распространению информации, проведению исследований и организации профессиональной подготовки. Акцент был сделан на предоставлении консультативных услуг и практических материалов для развития потенциала.

За последние четыре года при поддержке МОТ было принято и осуществлено на национальном уровне и уровне рабочего места большее число мер и планов действий по обеспечению равенства. Продолжилась работа по согласованию национального законодательства с соответствующими конвенциями МОТ. Более регулярно применялись инструментальные средства МОТ; судьи при рассмотрении дел все чаще ссылались на конвенции МОТ; и трехсторонние участники стали более осведомленными о своих правах.

Заглядывая в будущее

В настоящем Глобальном докладе была предпринята попытка подробно описать как достигнутый прогресс, так и имеющиеся недостатки. В нем содержится четко выраженное позитивное послание о том, что расширяется система законодательства и институциональных механизмов, которые не появились бы без повышения уровня общего понимания и принятия политическими деятелями необходимости борьбы с дискриминацией в сфере труда. Этот прогресс уходит корнями в основополагающие принципы и права в сфере труда и отражает постоянное стремление претворять их в жизнь, осуществлять их мониторинг и усиливать коллективные и индивидуальные средства осуществления этих прав.

Однако следует отметить, что самая сложная проблема, связанная с эффективной реализацией этих прав, несомненно, вызвана внешними экономическими и социальными условиями. Эти условия подверглись воздействию, а в некоторых местах – серьезному воздействию, в результате как неблагоприятных макроэкономических изменений, так и последствий широко распространенной бедности и отсутствия устойчивого роста. В соответствии с самым неблагоприятным сценарием, это могло бы представлять опасность для достижений нескольких десятилетий.

Как видно из некоторых недавно сделанных политических заявлений, в особенности заявлений, где поддерживаются популистские решения, неблагоприятные в экономическом отношении времена открывают новое пространство для дискриминации в целом, включая дискриминацию в сфере труда. Эту тенденцию не повернуть вспять одними мероприятиями,

которые проводятся МОТ. Трехсторонние участники МОТ должны играть ключевую роль в стратегических мероприятиях, в которых поддерживается общая решимость продолжать осуществление программы по недопущению дискриминации, а также укреплять законодательную базу и институциональную основу деятельности по противодействию дискриминации посредством получения данных и обмена знаниями, а также укрепления потенциала на всех уровнях.

В свете всего вышесказанного, предлагаются четыре приоритетных области для будущей деятельности: а) содействие всеобщей

ратификации и применению двух основополагающих Конвенций МОТ о равенстве и недопущении дискриминации; b) развитие и совместное использование базы знаний о ликвидации дискриминации в области труда и занятий; c) развитие институционального потенциала трехсторонних участников МОТ в отношении более эффективного осуществления основополагающего права на недопущение дискриминации в сфере труда; и d) усиление международных партнерств с основными заинтересованными сторонами, занимающимися вопросами обеспечения равенства.

Список сокращений

ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека/Синдром приобретенного иммунного дефицита
КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
ЛГБТ	Лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы и транссексуалы
МВФ	Международный валютный фонд
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
МНП	Многонациональные предприятия
МОР	Международная организация работодателей
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
СПДТ	Страновые программы достойного труда
СЭЗ	Свободные экспортные зоны
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЕЕОС	Комиссия США по равным возможностям и занятости
HALDE	Высший совет Франции по борьбе с дискриминацией и по содействию равенству





Введение

1. Ликвидация дискриминации в сфере труда является краеугольным камнем мандата МОТ с момента ее создания в 1919 году. Огромное значение ликвидации дискриминации подтверждается в Филадельфийской декларации 1944 года, Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и Глобальном пакте МОТ 2009 года о рабочих местах.

2. Ясность концептуальной основы помогает нам понять суть проблемы и эффективно решать ее. В статье 1 Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) дискриминация определяется как «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий», и она предусматривает включение дополнительных оснований после проведения консультаций с национальными организациями работников и работодателей. Конвенция 100 о равном вознаграждении предусматривает «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности».

3. Дискриминация в области труда и занятий может происходить во многих различных ситуациях и принимать многочисленные формы. Она может касаться найма, продвижения по службе, распределения, прекращения и компенсации работ и даже домогательств. Дискриминация является прямой, когда правила, методы и политика исключают отдельных лиц или отдают им предпочтение только потому, что они принадлежат к определенной группе, например, объявления о вакансиях, в которых указывается, что заявления о приеме на работу принимаются только от мужчин. Дискриминация является косвенной, когда внешне нейтральные нормы и методы оказывают непропорциональное и неоправданное воздействие на одну или несколько идентифицируемых групп. Например, требование к претендентам на рабочие места иметь определенный рост, может

несоразмерно исключать из числа кандидатов женщин и представителей некоторых этнических групп. Структурная дискриминация является характерным или носящим официальный характер элементом социальных моделей, институциональных структур и правовых концепций, которые отражают и воспроизводят дискриминационные практику и результаты. Они могут включать неодинаковые или худшие условия профессиональной подготовки, предоставляемые этническим группам.¹

4. Два предыдущих Глобальных доклада по теме равенства были подготовлены в соответствии с механизмом Декларации 1998 года, представляя динамичную глобальную картину в отношении ликвидации дискриминации в области труда и занятий. В первом из этих докладов, озаглавленном *Равенство в сфере труда – веление времени*, подчеркивается, что рабочее место – будь то фабрика, учреждение или улица – является стратегической отправной точкой, в которой начинается процесс освобождения общества от дискриминации.² В нем обращалось внимание на высокие экономические, социальные и политические издержки, связанные с терпимым отношением к дискриминации на рабочем месте, и утверждалось, что преимущества, вытекающие из создания большего числа инклюзивных рабочих мест, превосходят расходы по борьбе с дискриминацией.

5. Во втором докладе, озаглавленном *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*, подчеркивается тот факт, что несмотря на обнадеживающие изменения в борьбе с давно признанными формами дискриминации на рабочем месте, проблемы по-прежнему

¹ МБТ: *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*, Глобальный доклад в соответствии с механизмом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г., пп. 28, 29, 31.

² МБТ: *Равенство в сфере труда – веление времени*, Глобальный доклад в соответствии с механизмом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003 г., п. 11.

существуют. Кроме того, более очевидными стали такие другие формы, как возраст, инвалидность, статус мигранта, ВИЧ и СПИД, сексуальная ориентация, генетическая предрасположенность, нездоровый образ жизни. В докладе, в частности, поддерживается идея о необходимости более полного соблюдения законодательства, а также реализации правительствами и предприятиями ненормативных инициатив и усиления потенциала социальных партнеров в отношении противодействия и преодоления дискриминации, с целью повышения эффективности борьбы со всеми формами дискриминации на рабочем месте.³

6. За последние несколько лет мир пережил наихудший экономический кризис со времен Великой депрессии, который привел к крупномасштабной потере рабочих мест и тяжелым испытаниям в социальной области. По оценкам МОТ, в 2011 году в мировом масштабе требуется дополнительно 22 млн рабочих мест для восстановления докризисных уровней занятости.⁴ Исходя из опыта, накопленного в ходе предшествующих кризисов, можно сделать вывод о том, что риск является особенно высоким для малоквалифицированных рабочих, трудовых мигрантов и пожилых работников. Молодые люди, несоразмерно пострадавшие от безработицы, столкнутся с еще более серьезными трудностями при получения работы. Имеются некоторые признаки того, что доля лиц трудоспособного возраста, которые вообще не участвуют на рынке труда, стала возрастать.

7. Настоящий доклад, третий Глобальный доклад по вопросам борьбы с дискриминацией основывается на полученных данных, заключениях и рекомендациях первых двух докладов. В нем проводится обзор достигнутых результатов и вызовов в отношении различных признаков дискриминации, и предлагаются приоритетные области для будущих действий с учетом уроков, извлеченных из предыдущих и осуществляемых программ и видов деятельности. Этот обзор проводится на фоне медленного и неуверенного выхода из глобального экономического и финансового кризиса, который привел к глубокому кризису в сфере занятости. Поэтому в докладе вопросы дискриминации рассматриваются в контексте более широких изменений с точки зрения неравенства и уязвимости.

8. Доклад разделен на четыре части. В Части I, *Меняющаяся картина – выявление тенденций*, проводится общий обзор воздействия кризиса на отдельные группы работников, которые

являются более уязвимыми к дискриминации, с уделением особого внимания ответным мерам МОТ – в частности, реализации Глобального пакта о рабочих местах. В ней описывается прогресс, достигнутый в отношении ратификации и осуществления основополагающих норм МОТ в отношении дискриминации – Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), и рассматриваются общие тенденции в ключевых областях за последние четыре года. На основе данных второго Глобального доклада по вопросам дискриминации в нем также рассматриваются изменения в сфере борьбы с дискриминацией в области труда и занятий путем измерения дискриминации посредством сбора и проверки данных; оценки выявленных мер по применению «передовой практики»; и анализа эффективности деятельности национальных органов по обеспечению равенства.

9. В Части II, *От разработки принципов к практической деятельности*, описываются последние тенденции и изменения в отношении дискриминации по различным признакам. Особое внимание уделяется дискриминации по признаку пола, расы и этнической принадлежности, а также статуса трудовых мигрантов – группы работников, дискриминация в отношении которых является наиболее распространенной. Также обсуждаются давно признанные признаки, включая религиозные убеждения и социальное происхождение, а также новые тенденции в отношении дискриминации по возрасту, сексуальной ориентации, действительному или приписываемому ВИЧ-статусу и инвалидности. Впервые в настоящем Глобальном докладе рассматривается дискриминация по политическим убеждениям. Упомянутся также возникающие вопросы, связанные с дискриминацией по образу жизни и генетической предрасположенности. В нем определяется роль правительств в проявлении политической ответственности и создании благоприятных условий и проводится обзор мер, предпринимаемых организациями работодателей и работников, а также дается критический анализ нормативно-правовых основ и политики как на национальном уровне, так и на уровне предприятий в рамках усилий по борьбе с дискриминационной практикой.

10. В Части III, *Ответные меры МОТ*, проводится обзор помощи, оказываемой МОТ государствам-членам в отношении ликвидации дискриминации в области труда и занятий, после принятия Административным советом приоритетов и планов действий в области

³ МБТ: *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*, op. cit., стр. ix.

⁴ Международный институт социально-трудовых исследований: *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?* (МБТ, Женева, 2010 г.), стр. 17.

технического сотрудничества на 2007 год.⁵ В ней описываются программы и виды деятельности, осуществляемые как полевыми бюро, так и подразделениями штаб-квартиры МОТ на национальном, региональном и глобальном уровнях, которые достигли положительных результатов и деятельность которых могла бы рассматриваться в качестве передовой практики и из которой можно было бы извлечь уроки на будущее.

11. На основе оценки воздействия различных программ и видов деятельности, осуществляемых МОТ за последние четыре года, в Части IV, *Усилия в направлении разработки плана действий*, рекомендуются приоритетные темы и области и соответствующие стратегии для будущих действий МОТ и ее трехсторонних участников в соответствии с Программой достойного труда МОТ.

⁵ См. МБТ: *Механизм реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: приоритеты и планы действий в области технического сотрудничества, касающиеся искоренения дискриминации в области труда и занятий*, Доклад Комитета по техническому сотрудничеству, GB.300/TC/4, Административный совет, 300-я сессия, Женева, ноябрь 2007 г.





Часть I

Меняющаяся картина – выявление тенденций

Воздействие глобального экономического и финансового кризиса на усилия по недопущению дискриминации в области труда и занятий

12. Дискриминация по различным признакам может усиливаться во времена экономической неопределенности. В деятельности правительств может возникнуть тенденция к снижению степени приоритетности мер, направленных на борьбу с дискриминацией в период экономического спада.¹ Каким бы ни было социальное воздействие финансового кризиса, в стратегиях и мерах посткризисного восстановления не должны игнорироваться усилия по недопущению дискриминации и обеспечению равенства. Это – сопряжено с трудными условиями, в которых для правительств и других экономических и социальных игроков крайне важно вновь подтвердить свои обязательства поддерживать на должном уровне и усиливать политику и учреждения по недопущению дискриминации.

Воздействие на трудовых мигрантов

13. По данным недавнего исследования МОТ, трудовые мигранты пострадали от кризиса в наибольшей степени, что выразилось, наряду с другими факторами, в увеличении числа случаев дискриминации в отношении доступа к занятости и сокращении возможностей для трудовой миграции, усилении ксенофобии и ухудшении условий труда.² Это еще более усугубило уже существующие ситуации, связанные с неравенством и дискриминацией в отношении

трудовых мигрантов. В период предыдущих спадов определенное число мигрантов уехали в другие страны или вернулись домой. С учетом глобального характера нынешнего кризиса, вариант возвращения домой, возможно, не является на этот раз выходом из положения, поскольку аналогичная или более значительная потеря рабочих мест произошла и в странах происхождения трудовых мигрантов.³ Мигранты, как правило, теряют рабочие места раньше других работников, так как они заняты в секторах, таких как строительство и туризм, которые быстрее всего подвергаются воздействию экономических спадов.⁴

14. Многие страны уменьшили свои квоты для экономических мигрантов. Австралия, например, уменьшила свою квоту для квалифицированных мигрантов с 133.500 человек в 2008 году до 108.100 человек в 2009 году.⁵ В Таиланде, например, была отложена регистрация 700.000 иностранных работников с тем, чтобы сохранить рабочие места для тайских работников. В Италии некоторые работодатели отзывали свои заявки, поданные ими в то время, когда перспективы деловой активности были более благоприятные. В 2008 году около 10.000 работодателей (5,6% рассмотренных заявок) отказались от своих заявок, которые они подали в декабре 2007 года.⁶ Аналогичным образом, некоторые профсоюзы в Польше потребовали наложить ограничения на въезд иностранных работников из стран, не являющихся членами Европейского союза (ЕС), главным образом из Украины, Беларуси и Китая, с тем

³ МОТ: *Trends in the workplace survey 2009*, стр. 31.

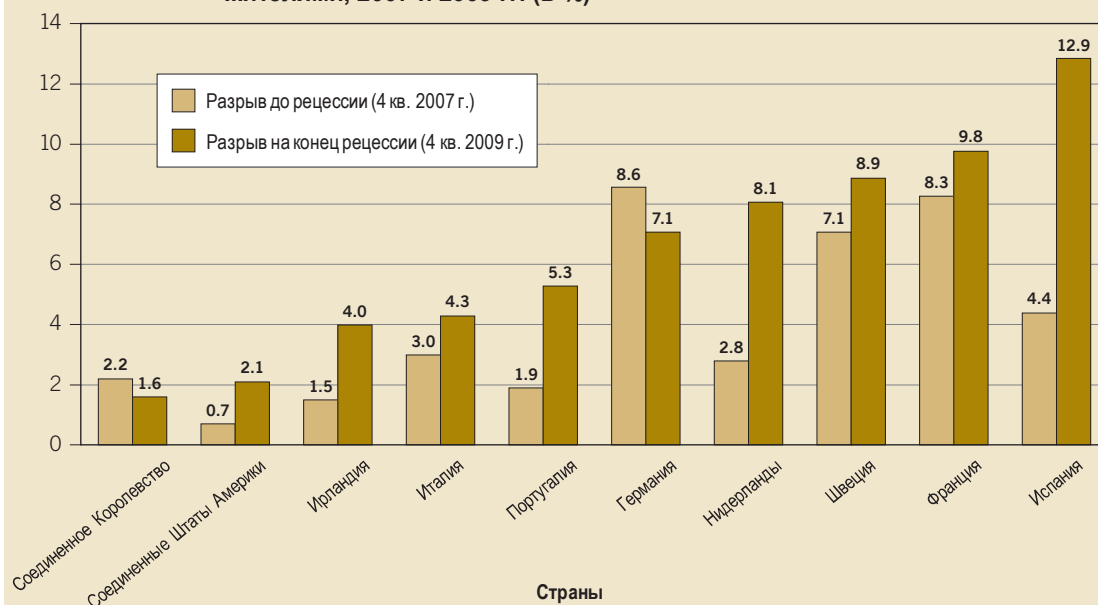
⁴ Там же.

⁵ ОЭСР: *International Migration Outlook: SOPEMI 2009*, стр. 36.

⁶ ОЭСР: *International Migration Outlook: SOPEMI 2009 – Special focus: Managing labour migration beyond the crisis*, стр. 31.

¹ МБТ, *Global employment trends for youth*, специальный вопрос о воздействии глобального экономического кризиса на молодежь (Женева, август 2010 г.), стр. 10.

² См. I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response* (Женева, МБТ, 2009 г.).

Диаграмма 1.1. Разрыв в показателях безработицы между иммигрантами и местными жителями, 2007 и 2009 гг. (в %)

Источник: Евростат, Current Population Survey (United States) and Quarterly National Household Survey (Ireland).

чтобы обеспечить возможность трудоустройства для возвращающихся польских работников, которые, как ожидается, должны потерять свои рабочие места в других странах ЕС.⁷ Озабоченность в отношении трудовых мигрантов в связи с наступлением кризиса была выявлена в ходе опроса, проведенного газетой *Файнэншил Таймс*/Службой Харриса, когда было установлено, что свыше 50% граждан Соединенного Королевства хотели бы ввести ограничения в отношении доступа к британскому рынку труда для работников из государств-членов ЕС. В Ирландии правительство ужесточило ограничения как в отношении въезда в страну работников, обладающих разрешениями на работу, так и в отношении их прав и пособий по их прибытии в эту страну.⁸

15. Исследование о воздействии кризиса на увеличение разрывов в уровнях занятости между иммигрантами и местными работниками показало наличие значительных различий между странами.⁹ В Испании, например, этот

разрыв увеличился значительно, тогда как в Германии он сократился. В период с конца 2007 года по конец 2009 года, в большинстве крупных принимающих иммигрантов стран, в отношении которых имеются данные, безработица возрастала более быстрыми темпами среди иммигрантов, чем среди местных жителей. В некоторых случаях разрыв в уровнях безработицы образовался там, где он был ранее несущественным (например, в США), в то время как в других странах иммигранты и вступили в период рецессии и вышли из него со значительно более высокими показателями безработицы (см. диаграмму 1.1).

16. Все ситуации, связанные с неравенством, нельзя приписать только актам прямой дискриминации. Воздействие кризиса на трудовых мигрантов было наиболее значительным в секторах и странах, которые больше всего пострадали от кризиса. Например, в странах, где строительство было движущей силой роста в предыдущие годы, у трудовых мигрантов потеря занятости была наибольшей. Аналогичным образом, отдельные группы иммигрантов пострадали в большей степени, чем другие группы, например, пакистанцы и бангладешцы в Соединенном Королевстве и испаноязычные работники в Соединенных Штатах. И наоборот, группы, лучше пережившие кризис, были

⁷ I. Awad, op. cit.

⁸ D. Papademetiou, M. Sumption and A. Terrazas: *Migration and immigrants two years after the financial collapse: Where do we stand?* BBC World Service, Migration Policy Institute, 2010 г., стр. 92.

⁹ Там же, стр. 10, 20.

сосредоточены на рабочих местах, требующих более высокого уровня образования.¹⁰

Кризис и работники

17. Занятость женщин подверглась серьезному влиянию в нескольких странах в связи с особым воздействием, которое кризис оказал на экспортные сектора.¹¹ Например, в секторе африканской текстильной промышленности, где сосредоточено 90% женской рабочей силы с низкими уровнями квалификации и образования, наблюдались сокращения в результате уменьшения объема импорта, поступающего на иностранные рынки.

18. Кризисы прошлых лет выявили аналогичное непропорциональное воздействие на занятость женщин в развивающихся странах. В период кризиса 1990-х годов в Азии доходы женщин резко уменьшились по сравнению с доходами мужчин в связи с сокращениями в секторах, где занято больше женщин. Возросшая конкуренция в сфере временной и домашней работы оказала давление на заработную плату женщин в сторону понижения, поскольку у многих женщин практически нет выбора, за исключением перехода в сектор неформальной занятости вследствие экономического спада. В докладе Организации Объединенных Наций указывается, что нынешний кризис развивается по аналогичной модели, частично из-за подходов, в соответствии с которыми предпочтение отдается обеспечению занятости мужчин путем закрепления в общественном сознании образа мужчины-кормильца. Когда число рабочих мест является ограниченным, женщины сталкиваются с более жесткой конкуренцией в отношении доступа к рабочим местам, что усиливает влияние существующих и постоянно возникающих препятствий на пути их занятости.

19. В том же докладе ООН отмечалось, что ставшие вновь незанятыми женщины, которые должны получать доходы, чтобы поддерживать существование своих семей, переходят на нестабильные формы занятости в неформальной экономике, зачастую с тяжелыми условиями труда. По данным исследования, проведенного в 2009 году в Таиланде, 80% обследованных уличных торговцев сообщили об ужесточении конкуренции с момента возникновения экономического кризиса.¹² Важно, чтобы

правительства проводили упреждающую политику и защищали женщин в неформальном секторе. Однако приоритеты в отношении сокращения гендерно дифференцированных разрывов в заработной плате или проведения публичных информационно-пропагандистских кампаний в поддержку гендерного равенства на рабочих местах, вероятно, подвергнутся воздействию в условиях бюджетных сокращений и принятия антикризисных мер.

20. В развитых странах с рыночной экономикой кризис не оказал несоразмерного воздействия на занятость женщин, которое можно было бы приписать дискриминации. В Соединенных Штатах, например, с декабря 2007 года по апрель 2010 года, женщины потеряли лишь 46 рабочих мест на каждые 100 рабочих мест, потерянных мужчинами, и по данным исследования МОТ, трудовые мигранты-женщины сосредоточены в секторах, которые либо расширились во время кризиса, либо не подверглись воздействию.¹³ В Соединенном Королевстве во втором и третьем квартале 2008 года уровни занятости мужчин также снизились в большей степени, чем уровни занятости женщин.¹⁴

21. Аналогичным образом, еще не наметилась какая-либо четко выраженная или определенная тенденция в отношении изменения разрыва в заработной плате. В Соединенном Королевстве, например, по данным *Ежегодного обследования продолжительности рабочего времени и доходов 2008 года*, гендерно дифференцированный разрыв в заработной плате увеличился с 12,5% в 2007 году до 12,8% в 2008 году в связи с более динамичным ростом почасовой оплаты мужчин.¹⁵ Однако на следующий год эта тенденция изменилась на противоположную, поскольку гендерно дифференцированный разрыв в заработной плате снизился до 12,2% в 2009 году.¹⁶ В США гендерно дифференцированный разрыв в заработной плате (по медианной заработной плате) увеличился в связи с уменьшением доли заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин с 80,2% в 2007 году до 79,9% в 2008

¹⁰ Там же, стр. 10.

¹¹ Эти и последующие пункты основаны на материалах Международной конфедерации профсоюзов (МКП): *Gender in(equality) in the labour market: An overview of global trends and developments* (Брюссель, 2009 г.).

¹² A. Ellis, D. Kirkwood, D. Malhotra: *Economic opportunities for women in the East Asia and Pacific region* (Вашингтон, округ Колумбия, Всемирный банк, 2010 г.), стр. 68.

¹³ Конгресс США: *Understanding the economy: Working mothers in the Great Recession*, report by the US Congress' Joint Economic Committee (Вашингтон, округ Колумбия, май 2010 г.), стр. 1; I. Awad, op. cit., стр. 41, 43.

¹⁴ МКП: *Gender in(equality) in the labour market*, op. cit., стр. 36.

¹⁵ Национальное статистическое управление Соединенного Королевства: Первый выпуск: *2008 Annual Survey of Hours and Earnings*, 14 ноября 2008 г., стр. 6.

¹⁶ Национальное статистическое управление Соединенного Королевства: *2009 Annual Survey of Hours and Earnings*, 12 ноября 2009 г., стр. 4.

году, при сопоставлении соответствующих показателей наемных работников.¹⁷

22. Последние данные показывают, что в мире насчитывается 829 млн женщин, живущих в бедности, по сравнению с 522 млн мужчин.¹⁸ С учетом того, что заработная плата женщин составляет лишь 70-90% заработной платы мужчин за работу равной ценности, недопущение дискриминации в области оплаты труда должно стать основным компонентом мер, направленных как на обеспечение гендерного равенства, так и на сокращение масштабов бедности.

Бедность и дискриминация

23. В 2009 году число работников во всем мире, живущих в бедности, находилось, по оценкам, в пределах от 1,48 до 1,59 млрд человек. Эти цифры отражают возможное увеличение численности таких уязвимых работников в пределах от 41,6 до 109,5 млн человек в период 2008-09 годов. Они также свидетельствуют о том, что глобальный финансовый и экономический кризис, по всей вероятности, оказал сильное воздействие на многие миллионы женщин и мужчин во всем мире. До кризиса во всех регионах для показателей доли работников, которые подвержены риску наступления бедности, была характерна тенденция к понижению. По имеющимся фактическим данным, в период 2007-08 годов общее число работников, подверженных риску наступления бедности, впервые уменьшилось примерно на 10,5 млн человек, составив чуть меньше половины всех работников (49,5%).¹⁹ Сейчас эта тенденция подвергается риску измениться на противоположную.

24. Жизнь в бедности обусловлена не только низкими доходами. Это – также порочный круг, который образуется из-за подорванного здоровья, пониженной трудоспособности, плохих условий труда и сокращенной продолжительности жизни. В сочетании с неграмотностью, голодом, детским трудом и ранним деторождением, всеобъемлющее воздействие бедности может передаваться от родителей к их детям. В глобальном масштабе это явление, по видимому, непропорционально воздействует на отдельные группы. В некоторых странах у женщин отмечаются более высокие уровни

бедности,²⁰ а домашние хозяйства, которые возглавляются женщинами, с большей степенью вероятности, являются бедными. Аналогичным образом, коренные народы, группы, ведущие племенной образ жизни, и народы африканского происхождения также преобладают среди неимущих слоев населения. Коренные народы, например, насчитывают от 300 до 370 млн человек и составляют 15% численности мировой бедноты. Кроме того, они составляют около одной трети от 900 млн жителей сельских районов, живущих в крайней бедности.²¹ В Южной Азии в общинах далитов также зарегистрированы значительно более высокие уровни бедности. В Индии уровни бедности у далитов (65,8%) почти вдвое выше соответствующих показателей для остальной части населения (33,3%).²²

25. Непропорциональное воздействие бедности на эти группы не является простым совпадением. Его истоки лежат в структурной дискриминации, основанной на одном признаке или на сочетании признаков, таких как пол, раса, цвет кожи, этническое происхождение или религия.²³ Эта ситуация зачастую является результатом социальной изоляции и эксплуатации, например, принудительного или детского труда в его наихудших формах. Дискриминация в области труда и занятий становится одним из решающих факторов, вызывающих и обостряющих бедность. Дискриминация может не только в значительной степени уменьшить размеры заработной платы и прочих доходов; но в отношении людей, подвергшихся ее воздействию, зачастую отмечаются более низкие показатели участия в составе рабочей силы и уровни занятости. А на рабочих местах низкие доходы из-за дискриминации в области заработной платы и разделения профессий по половому признаку в низкооплачиваемых видах деятельности не дают возможности людям использовать труд как средство борьбы с нищетой. Дискриминация в области труда и

¹⁷ МБТ: *Global wage report: Update 2009* (Женева, 2009 г.), п. 12.

¹⁸ МБТ: *Гендерное равенство – основа достойного труда*, Доклад VI, Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г., п. 58.

¹⁹ МБТ: *Global employment trends* (Женева, январь 2010 г.), стр. 18.

²⁰ Простая дезагрегация индексов бедности в разбивке по полу приведет к получению заниженных данных в отношении гендерного неравенства среди лиц, живущих в бедности, поскольку дополнительное число женщин могут также находиться в некоторых небедных домашних хозяйствах. Во-вторых, гендерное неравенство среди лиц, живущих в бедности, возможно, является более высоким в некоторых странах с более высокой долей домашних хозяйств, где преобладают женщины.

²¹ Международный фонд сельскохозяйственного развития: Информационный бюллетень, 2007 г., стр. 1.

²² S. Alkire and M.E. Santos: *Acute multidimensional poverty: A new index for developing countries*, OPHI Working Paper No. 38 (Oxford, OPHI, July 2010), стр. 127.

²³ МБТ: *Труд как средство борьбы с нищетой*, доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003 г., стр. 34.

занятий может также привести к наступлению хронической бедности посредством ограничения доступа к активам и услугам.

26. Кризис привел к значительной потере рабочих мест в странах с высокими доходами. В начале 2010 года по-прежнему существовала необходимость в 14 млн рабочих мест для восстановления занятости на докризисных уровнях.²⁴ В то же время значительное число людей выражают желание эмигрировать в поисках работы, например, в случае с Ирландией, 100.000 человек, по прогнозам, покинут страну за ближайшие четыре года.²⁵ Сокращаются возможности трудоустройства для людей с ограниченными возможностями. В Японии, например, число уволенных работников возросло на поквартальной основе в течение пяти месяцев подряд с ноября 2008 года по март 2009 года.²⁶

27. И без того мрачные перспективы развития рынка труда для молодых работников, по-видимому, еще более ухудшились под воздействием кризиса. В конце 2009 года в мире были зарегистрированы рекордные показатели числа безработных молодых людей, составившие 81 млн человек, в также рекордные ежегодные темпы роста безработицы среди молодежи на уровне 1%, по сравнению с 0,5% для взрослых работников в период с 2008 по 2009 годы.²⁷ С момента возникновения кризиса молодым женщинам и мужчинам был нанесен несоразмерный ущерб, и если будут действовать аналогичные модели роста этих показателей, как это имело место в периоды прошлых рецессий, то, возможно, потребуется примерно 11 лет для того, чтобы занятость молодежи восстановилась на уровнях, существовавших до рецессии.²⁸ Безработная молодежь, которая сталкивается с кризисными условиями, может полностью отделиться от рынка труда, потеряв надежды на получение занятости, и оставить наследство в виде «потерянного поколения».²⁹

28. Воздействие дискриминации при оплате труда на бедность была продемонстрирована и определена в количественном отношении в целом ряде недавних исследований. В 2008

году, в одном из исследований³⁰ было проанализировано воздействие дискриминации по признаку пола на бедность в Бразилии в период с 1992 по 2001 годы на основе данных, полученных в результате проведения Национального обследования домашних хозяйств.³¹ Результаты исследования показали, что при устранении дискриминации по признаку пола процентная доля бедняков, как правило, сокращается, в среднем, на 10%. Результаты оказались еще более поразительными среди наиболее уязвимых сегментов населения, таких как члены домашних хозяйств, возглавляемых темнокожими женщинами, у которых нет официальных трудовых договоров или которые не являются членами профсоюзов. Например, по данным исследования, проведенного для ЕС,³² несмотря на весьма низкие уровни занятости среди женщин, живущих в домашних хозяйствах с низкими доходами, ликвидация дискриминации при оплате труда среди работающих женщин существенно сократила бы масштабы бедности в большинстве стран-членов ЕС. Это воздействие варьируется в значительных масштабах в пределах ЕС; оно является более значительным для стран с высокими уровнями дискриминации при оплате труда (где содействие в борьбе с бедностью могло бы быть оказано примерно 10% бедняков), и менее значительным в странах с низкими уровнями дискриминации при оплате труда (где лишь 2-4% бедняков могли бы вырваться из ловушки бедности). Однако в исследовании подчеркивается, что воздействие дискриминации при оплате труда на бедность является критически важным во всех странах ЕС для получающих заработную плату женщин и их домашних хозяйств.

29. Существует исключительно важная связь между искоренением бедности, занятостью и равенством. Это находит свое отражение в медленном, но постепенно возрастающем принятии идеи о необходимости пересмотра стратегий сокращения масштабов бедности и перехода от одномерного подхода, основанного на уровнях доходов, к многомерной стратегии, в которой эффективно рассматриваются основополагающие причины постоянно высоких

²⁴ Международный институт социально-трудовых исследований: *World of work report 2010: From one crisis to the next?* (МБТ, Женева, 2010 г.), стр. 3.

²⁵ M. Savage: "Economic crash to drive 100,000 out of Ireland", газета *Индепендент*, 18 ноября 2010 г.

²⁶ Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения: *Employment measures in post-financial crisis Japan*, июль 2009 г., стр. 30.

²⁷ МБТ: *Global employment trends for youth*, op. cit., стр. 1, 4 и 5.

²⁸ Международный институт социально-трудовых исследований: *World of work report 2010*, op. cit., стр. 2.

²⁹ МБТ: *Global employment trends for youth*, op. cit, стр. 1.

³⁰ R.C. Santos Simão, S.E. Monsueto: "The impact of gender discrimination on poverty in Brazil", in *CEPAL Review* 95 (август 2008 г.), стр. 141.

³¹ В этом виде исследований методология базируется на оценке контрфактуального распределения домашних хозяйств на душу населения, основанной на гипотетическом сценарии, в соответствии с которым на рынке труда мужчинам и женщинам выплачивается одинаковая заработная плата согласно их квалификации.

³² C. Gradín, C. del Río and O. Cantó: "Gender wage discrimination and poverty in the EU", in *Feminist Economics*, 12 мая 2010 г., стр. 100.

уровней бедности и экономической нестабильности. Некоторые страны приступили к согласованию своей политики формирования доходов в бедных районах с социальной политикой. Она по-прежнему может быть неэффективной с точки зрения сокращения масштабов бедности, если она не учитывает воздействие дискриминации в области труда и занятий. Во многих развивающихся странах разработаны адресные программы перехода для малоимущих слоев населения с целью оказания поддержки их доходов, и предоставление помощи в рамках этих программ обусловлено обязательным посещением школы детьми и/или посещением матерями и детьми детских консультаций. Однако эти меры могут иметь ограниченное воздействие на сокращение масштабов бедности, если они не будут учитывать определяющих факторов экономической уязвимости, включая этническую, расовую и гендерную дискриминацию, которая сохраняет заработную плату на низком уровне.³³

Реагирование на кризис

30. Исключительно важное значение в нынешнем контексте имеет восстановление, сопровождающееся созданием большого числа рабочих мест, на основе макроэкономических и микроэкономических мер, направленных на содействие занятости и росту. Однако усилия по недопущению дискриминации также могут быть легко подорваны краткосрочными мерами по облегчению трудных финансовых условий. Законы и политика по недопущению дискриминации, учреждения по обеспечению равенства и политическая ответственность явились завоеваниями, достигнутыми ценой больших усилий в течение ряда десятилетий. Необходимо принимать меры по защите этих завоеваний. Необходимо извлечь уроки из опыта, накопленного в прошлом столетии.

31. В июне 2009 года МОТ приняла Глобальный пакт о рабочих местах в качестве центрального компонента своих антикризисных мер. В пакте подчеркивается необходимость усиления поддержки, оказываемой женщинам и мужчинам, в большей степени подверженным дискриминации, включая находящуюся в группах риска молодежь, низкооплачиваемых, недостаточно квалифицированных работников, работников неформальной экономики и трудовых мигрантов.³⁴ Кроме того, он призывает

страны предпринимать меры, которые содействуют применению основных международных трудовых норм, таких как равное вознаграждение за труд равной ценности и ликвидация дискриминации в области занятости, в целях сокращения гендерного неравенства и дискриминации на рабочих местах.³⁵ Эти цели были одобрены лидерами Группы двадцати на Питтсбургском саммите в 2009 году, которые обязались от имени своих стран принять ключевые элементы общих принципов Глобального пакта о рабочих местах в отношении продвижения социальных аспектов глобализации. Они также призвали международные учреждения учитывать цели Глобального пакта о рабочих местах в их анализах кризисной и посткризисной ситуации и в деятельности по разработке мер.³⁶ Аналогичным образом, министры труда Группы двадцати подчеркнули важность следования руководящим принципам для обеспечения мощного, устойчивого и сбалансированного глобального роста. МОТ активно сотрудничает с несколькими странами, которые отразили положения Пакта в своих пакетах стимулирующих мер и в мероприятиях по восстановлению экономики.

Пакеты стимулирующих мер

32. Если кризис способствовал повышению степени уязвимости многих работников, то пакеты стимулирующих мер, предназначенные для обеспечения процесса восстановления, не всегда содействовали устранению диспропорций. Наметив себе цель, связанную с восстановлением экономики, многие страны сосредоточили свои пакеты стимулирующих мер на секторах, которые понесли из-за кризиса значительный ущерб. Во многих случаях это были сектора занятости, где преобладают мужчины. Хотя мероприятия по стимулированию экономики были предназначены для предотвращения возникновения более глубокого кризиса и придания импульса развитию экономики, приоритизация мер реагирования на финансовые последствия кризиса привела к тому, что национальные ресурсы не всегда распределялись относительно равным образом среди всех секторов рынка труда. Антикризисные меры могли привести к косвенному исключению уязвимых групп, в том числе молодежь, этнические меньшинства и женщин, которые зачастую недостаточно представлены в целевых отраслях, из сферы охвата преимуществами, вытекающими из мер по стимулированию экономики.

³³ Организация Объединенных Наций: *Retooling global development*, World Economic and Social Survey 2010, Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам (2010 г.), стр. 36.

³⁴ МБТ: *Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах*, Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г., Часть II, пп. 9 2) и 9 7).

³⁵ Заявление лидеров, Питтсбургский саммит, 24-25 сентября 2009 г.

³⁶ МБТ: "El Salvador and Argentina adopt ILO Jobs Pact", ILO Policy Integration Department, 8 июля 2010 г.

33. В Германии два пакета мер по восстановлению экономики, инициированных правительством, были нацелены на сектора, состоящие на 78% из мужской рабочей силы и на 22% из женской рабочей силы.³⁷ Автомобильная промышленность, строительство, лабораторные и медицинские технологии и финансовое посредничество являются секторами деятельности, в которых преобладают мужчины и которые получили значительную поддержку со стороны правительства. Хотя пакеты мер оказались успешными в оказании помощи мужчинам в целевых секторах и сокращении масштабов снижения занятости, по данным исследования 2010 года, отсутствие внимания к секторам, где преобладают женщины, включая, в первую очередь, сектора услуг, представляет собой долгосрочный фактор риска для занятости женщин. Поэтому снижение уровня занятости женщин по-прежнему является возможным в расчете на долгосрочную перспективу, что может нанести ущерб национальной экономике, так как занятость женщин в секторе услуг в прошлом придавала импульс развитию занятости в национальном масштабе.

34. В Соединенных Штатах пакеты стимулирующих мер, по-видимому, оказали неоднозначное воздействие на уязвимые группы в обществе. Хотя 10% безвозмездных ссуд на развитие инфраструктуры сельских районов должны направляться в округа с хронической бедностью, а Программа партнерства по осуществлению внутренних инвестиций в рамках пакета стимулирующих мер предусматривает справедливое распределение ресурсов между городскими и сельскими общинами, с уделением первостепенного внимания серьезным экономическим проблемам, в докладе Университета штата Огайо за 2009 год отмечается, что существенные объемы финансирования, выделенные на инфраструктурные проекты, могут нанести ущерб расовым меньшинствам и женщинам. Афроамериканцы составляют 13% населения, а женщины – половину населения, а на них приходится, соответственно, лишь 6% и 9,4% рабочих мест в строительстве.³⁸

35. Для того чтобы в равной степени защищать все сегменты общества и препятствовать дальнейшей маргинализации уязвимых групп, национальные правительства должны обеспечить, чтобы учитывалось непропорциональное воздействие стимулирующих мер при их

разработке и любое непропорциональное воздействие контролировалось и ликвидировалось, устраняя таким образом растущее экономическое неравенство. В целях стимулирования процесса создания рабочих мест и выхода из кризиса, в дополнение к призывам проводить финансовые реформы и создавать устойчивые рабочие места путем содействия установлению более тесной связи между ростом заработной платы и повышением производительности в странах с активным платежным балансом, Международный институт социально-трудовых исследований подчеркнул необходимость в принятии дальнейших мер в отношении уязвимых групп, таких как молодежь, а также в обеспечении ориентированной на создание рабочих мест социальной защиты.³⁹ В докладе Института *Мир труда в 2010 году* подробно описываются положения Глобального пакта о рабочих местах, который сам призывает национальные правительства разрабатывать системы поддержания доходов, осуществлять программы повышения квалификации и обеспечивать более полное осуществление прав, способствующих недопущению дискриминации с целью оказания помощи уязвимым группам по выходу из кризиса и предотвращению наступления бедности и трудностей в социальной области, стабилизируя при этом экономику и содействуя созданию возможностей трудоустройства.⁴⁰

Предотвращение вредного воздействия консолидации бюджетов

36. Вследствие финансового кризиса, все больше внимания в мире уделяется сокращению значительных бюджетных дефицитов и государственного долга во многих странах. Однако многие призывают проявлять осторожность при разработке мер по ужесточению налогово-бюджетной политики, характеризующейся повышением налогов и сокращением объемов государственных расходов, поскольку эти меры могут стать тормозом в процессе экономического восстановления и вызвать в странах более глубокую депрессию и усугубить дисбалансы в составе рабочей силы.⁴¹ В совместном документе МОТ-МВФ за 2010 год высказывается предостережение о том, что

³⁷ Информация в этом пункте основана на материалах Европейской онлайн-обсерватории трудовых отношений: "Gender impact of recovery packages investigated", 2010 г., стр. 1.

³⁸ Ohio State University Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity: *Preliminary report of the impact of the economic stimulus plan on communities of color*, 25 февраля 2009 г., уточненный вариант, стр. 1-2.

³⁹ МБТ: "World of work report 2010: ILO says long 'labour market recession' worsens social outlook in many countries", press release, 30 сентября 2010 г.

⁴⁰ МБТ: *Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах*, op. cit., стр. 6-7.

⁴¹ Global Unions Group: *A financial transactions tax for job creation and development goals*, statement by Global Unions to G20 Finance Ministers and the 2010 spring meetings of the IMF and the World Bank, Вашингтон, округ Колумбия, 23-25 апреля 2010 г., стр. 3-5.

преждевременные энергичные меры по консолидации могут свести на нет макроэкономический рост и в дальнейшем привести к образованию еще более значительных дефицитов и долгов.⁴² Однако некоторые планы по консолидации бюджетов уже стали осуществляться в странах с особенно острым дефицитом, в том числе в Греции, Латвии и на Украине. По оценкам Объединенного профсоюзного консультативного комитета при ОЭСР, общий объем дефицита ресурсов составит 372 млрд долл. США в год в период с 2012 по 2014 годы, если будут реализованы планы сокращения дефицита, предлагаемые ОЭСР своим странам-членам.⁴³

37. Многие группы могут оказаться особенно восприимчивыми к воздействию большей части мер по консолидации бюджетов, поскольку политика жесткой экономии во многих странах может выразиться в сокращении программ социальной помощи, а также в непосредственном сокращении числа рабочих мест. Например, в Ирландии правительство призвало принять целый ряд различных мер жесткой экономии, включая сокращение объема инвестиций на 3 млрд евро, сокращение программ по обслуживанию населения и выплат на социальные нужды, увеличение взносов студентов на высшее образование и введение реформированной пенсионной системы для новых сотрудников государственных служб, а также уменьшение размеров их жалования.⁴⁴ Международная конфедерация профсоюзов (МКП) также отметила, что требования соглашений с Международным валютным фондом (МВФ) о кредитовании в Латвии и на Украине ликвидируют инвестиции в образование и могут оставить «потерянное поколение» молодых людей без адекватных профессиональных навыков, необходимых для трудоустройства.⁴⁵

38. Важно обеспечить, чтобы меры по стимулированию экономики не прекращались преждевременно, а минимальные уровни базовой социальной защиты, гарантирующие доступ к медицинским услугам, образованию, жилью и минимальным доходам, обеспечивались во всех странах. Необходимые меры социальной защиты включают выплату пособий по безработице, медицинскую помощь, уход за детьми и гарантии получения доходов для уязвимых

групп, таких как пожилые люди и инвалиды. В совместном документе МОТ-МВФ подчеркивается необходимость того, чтобы стратегии сокращения дефицита бюджета эффективно координировались и связывались со справедливым распределением бремени и преимуществ структурной перестройки в целях предотвращения несоразмерного воздействия мер налогово-бюджетной консолидации на наиболее уязвимых лиц на рынке труда.

Институциональный потенциал для принятия мер по недопущению дискриминации

39. Один из уроков, извлеченных из кризиса, заключается в том, что институциональные защитные механизмы, предназначенные для недопущения дискриминации и обеспечения равенства, должны быть достаточно мощными для того, чтобы противостоять изменениям в экономических и социальных условиях. Политика правительств подвержена изменениям в связи с экономическими колебаниями, преобладающими надеждами и опасениями, а также ощутимыми угрозами и обещаниями. Во времена кризиса, когда преобладают опасения, как никогда важно иметь надежные институциональные механизмы защиты основополагающих прав и обеспечения равенства.

40. Недавние сообщения о сокращениях и мерах жесткой экономии в отношении бюджетов служб регулирования вопросов труда и инспекции труда, а также специальных органов, которые занимаются вопросами недопущения дискриминации и обеспечения равенства, могут подорвать способность этих учреждений бороться с тем, что можно считать наихудшими социальными последствиями экономического кризиса — усилением дискриминации, неравенства, социальной нестабильности и социальной напряженности.

41. Роль таких органов как необходимых инструментов для достижения реальных и устойчивых изменений получает все большее признание. Это признание привело к созданию, расширению и реструктуризации этих органов в некоторых странах. За четыре последних года, например, были созданы новые управления омбудсмена в Латвии⁴⁶ и Швеции,⁴⁷ а также

⁴² МОТ-МВФ: *The challenges of growth, employment and social cohesion*, discussion document for a joint ILO–IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, 13 сентября 2010 г., стр. 8.

⁴³ Global Unions Group, op. cit., стр. 4–5.

⁴⁴ National Recovery Plan 2011–14, Stationery Office, Dublin, стр. 11.

⁴⁵ Global Unions Group, op. cit., стр. 3–4.

⁴⁶ См. *History of the institution of the Ombudsman of the Republic of Latvia*, можно ознакомиться на: www.tiesibsargs.lv/eng/ombudsman/history/, дата посещения 9 ноября 2010 г.

⁴⁷ Equality Ombudsman (Sweden): “About the Equality Ombudsman”, можно ознакомиться на: www.do.se/en/About-the-Equality-Ombudsman/, дата посещения 9 ноября 2010 г.

Вставка 1.1**Обзор видов компетенции специализированных органов, занимающихся вопросами борьбы с дискриминацией**

Общие виды компетенции – Конкретные виды компетенции

Правовые виды деятельности

- Рекомендации по законодательству и политике в области обеспечения равенства
- Полномочия в отношении расследования
- Правовая помощь жертвам дискриминации
- Службы экспертной оценки жалоб и урегулирования споров

Информационно-пропагандистская работа

- Повышение степени осведомленности и информационное посредничество
- Сотрудничество с заинтересованными сторонами
- Создание институционального потенциала
- Обмен знаниями

новые комиссии по правам человека в Бразилии⁴⁸ и Соединенном Королевстве.⁴⁹

42. Страны по-разному подходили к определению состава, видов компетенции, структур и охватываемых признаков этих органов. Как правило, виды компетенции специализированных органов подразделяются на две области: правовую и информационно-пропагандистскую. Эти особые области деятельности значительно отличаются в зависимости от стран, но они обычно охватывают две или более видов компетенции, перечисленных во вставке 1.1.

43. Предыдущий опыт и извлеченные уроки прошлых лет содержат ценную информацию в отношении определения самых эффективных методов деятельности специализированных органов в борьбе с дискриминацией и в обеспечении равенства.⁵⁰ Независимый и четко сформулированный мандат закладывает основу для их эффективной деятельности и вызывает к ним доверие. Они должны пользоваться прочной и надежной правовой, финансовой и оперативной независимостью с тем, чтобы беспристрастно помогать жертвам дискриминации и расследовать и регистрировать все ее формы и

бороться с ней. Применимые процедуры и механизмы должны быть доступны всем потенциальным жертвам. Кроме того, постоянное увеличение числа органов по обеспечению равенства, занимающихся вопросами дискриминации по нескольким признакам, вместо отдельных органов, предназначенных для борьбы с дискриминацией по одному из признаков, наводит на мысль о том, что этот подход способствует более эффективному использованию ресурсов и технических знаний и опыта.

44. В Швеции, например, Уполномоченный по правам человека подчеркнул, что этот широкий подход позволяет использовать ресурсы для удовлетворения выявленных приоритетных потребностей и для экспертов, обладающих знаниями о множественных признаках дискриминации с целью борьбы с ними на основе комплексных мер.⁵¹ Уполномоченный по правам человека также усматривает в этом подходе метод борьбы со случаями множественной дискриминации, на которую приходится 40 из 1.000 жалоб, полученных за первые шесть месяцев работы бюро Уполномоченного по правам человека. Способность учреждений по обеспечению равенства бороться со случаями множественной дискриминации имеет особую важность, как это будет показано далее в настоящем разделе.

45. В рамках судебных дел по вопросам дискриминации конкретные ситуации могут рассматриваться в индивидуальном порядке, но также существует необходимость противодействовать широко распространенной и структурной дискриминационной практике. Опыт работы специализированных учреждений по обеспечению равенства и недопущению дискриминации показывает, что стратегия, сочетающая судебное разбирательство с уделением первостепенного внимания обеспечению равенства посредством целого ряда различных мер, может повысить эффективность их работы. Эти стимулирующие меры могут варьироваться от проведения информационно-пропагандистских кампаний и учебно-тренировочных мероприятий до осуществления практического руководства и проведения исследований в отношении методов применения законодательства по обеспечению равенства и недопущению дискриминации. Некоторые из этих органов инвестировали средства в их сотрудничество с социальными партнерами для оказания более эффективного воздействия.

⁴⁸ Министерство труда и социального обеспечения Бразилии, Приказ (*Portaria*) № 219 от 7 мая 2008 г.

⁴⁹ Equinet Europe: “GB Equality and Human Rights Commission”, октябрь 2007 г.

⁵⁰ Основано на Equinet report *Promoting equality: Overview of positive measures used by national equality bodies*, сентябрь 2008 г.; and *Strategic role of equality bodies*, декабрь 2009 г.

⁵¹ Equinet Europe: “The Swedish Equality Ombudsman in the spotlight”, октябрь 2010 г.

Вставка 1.2 Партнерства на отраслевом уровне

Бельгийский центр по обеспечению равных возможностей и противодействию расизму ежегодно подписывает соглашение с секцией футбола Федерального департамента внутренних дел. Центральным пунктом этого соглашения является противодействие расизму и дискриминации и содействие развитию разнообразия в бельгийском футболе. В 2007 году, как и в предыдущие годы, были определены несколько согласованных мероприятий, таких как информационно-пропагандистские кампании, выработка четких руководящих принципов и процедур в отношении словесных оскорблений, работа с футбольными клубами и разработка методического компакт-диска и набора учебных материалов.

Итальянское Национальное бюро борьбы с расовой дискриминацией основало партнерство с Итальянской банковской ассоциацией (ABI) и организовало учебные мероприятия по информированию и повышению осведомленности людей, работающих в кредитном секторе.

Ирландское управление по обеспечению равенства основало партнерство с Департаментом здравоохранения и охраны детства и Исполнительным органом по вопросам медицинского обслуживания с целью распространения информации о применении законодательства об обеспечении равенства в этом секторе и выявления и продвижения инициатив по разработке системы оказания медицинских услуг, основанной на принципах равенства.

Источник: Equinet Europe: *Promoting Equality Overview of positive measures used by national equality bodies*, Equinet Report (2008 г.).

Мониторинг воздействия политики и мер

46. Процесс осуществления политики и мер в области борьбы с дискриминацией необходимо контролировать и оценивать. Для этой цели следует создать соответствующие механизмы реализации для оценки воздействия принятых мер. Такие механизмы были недавно созданы в Аргентине, Нидерландах, Швеции и Южной Африке. В Аргентине, в 2008 году, Национальный институт по вопросам борьбы с дискриминацией, ксенофобией и расизмом (INADI) создал организационную структуру, Федеральный совет по вопросам государственной антидискриминационной политики с целью осуществления, мониторинга и координации Национального плана борьбы с дискриминацией.⁵² В Южной Африке Комиссия по вопросам гендерного равенства⁵³ контролирует и оценивает осуществление мер по обеспечению гендерного равенства с целью соблюдения соответствия с нормами равенства.

47. Комиссия по вопросам равенства обращения, которая проводит политику борьбы с дискриминацией в Нидерландах, получает жалобы о дискриминации, предоставляет информацию и альтернативные варианты в отношении путей решения этих вопросов и создала механизм реализации для мониторинга хода осуществления этих мероприятий. Полученные в рамках этого процесса результаты показывают, что

74% рекомендаций, сделанных Комиссией, были частично осуществлены. 8% принятых мер были индивидуальными по своему характеру, 39% – структурными мерами, а 27% включали те и другие элементы.⁵⁴ Эти цифры показывают, что в большинстве случаев существует необходимость в принятии структурных, а не индивидуальных мер.

48. В Швеции Уполномоченный по вопросам равенства, в дополнение к принятию решений и рассмотрению жалоб, несет ответственность за осуществление надзора за проведением обследований оплаты труда, которые включены сейчас в Закон о дискриминации, чтобы определить наличие необоснованных различий в заработной плате между мужчинами и женщинами.⁵⁵ В результате обследований, проведенных с 2001 по 2008 годы, корректировка заработной платы была произведена 60% участвовавших в этих обследованиях работодателей. Как следствие, 5.800 наемных работников (90% которых – женщины) получили ежемесячную прибавку к заработной плате в размере примерно 100 евро. Кроме того, одна треть этих работодателей предприняли меры, такие как повышение квалификации сотрудников, организация профессиональной подготовки руководителей подразделений, начисляющих заработную плату, и меры по подбору и расстановке кадров в целях назначения большего числа женщин на руководящие посты.

⁵² С информацией о Федеральном совете можно ознакомиться на веб-сайте INADI.

⁵³ См. *Functions of the CGE*, можно ознакомиться на www.cge.org.za/.

⁵⁴ Equal Treatment Commission (CGB), Netherlands: *Annual report 2009*, стр. 13–14.

⁵⁵ Информация в этом пункте основана на материалах Equality Ombudsman, Sweden: *Pay Surveys – Provisions and outcomes*, Series DO 11 ENG (2009 г.), стр. 13.

Измерение масштабов дискриминации

49. За последние несколько лет для измерения масштабов дискриминации были разработаны новые методы, такие как Показатели достойного труда МОТ. Несмотря на эти достижения, по-прежнему сохраняются вызовы, с учетом частой недоступности данных и отсутствия четкого определения признаков дискриминации на национальном уровне.⁵⁶

50. Показатели достойного труда, разработанные МОТ в 2008 году, включают два следующих показателя в соответствии с принципом «равных возможностей и равного обращения в сфере занятости»: 1) разделение профессий по половому признаку; и 2) доля женщин в сфере занятости на управленческих и административных постах. Эти показатели основаны на категориях, установленных Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ-88).⁵⁷

51. В методе, разработанном ЕС, различаются три типа показателей: а) показатели для измерения показателей дискриминации, которые предназначены для установления и выявления недостатков, несоответствий, неравенства и других различий, оказывающих воздействие на отдельных лиц и/или группы лиц, находящихся под защитой антидискриминационных законов и/или охватываемых мерами по обеспечению равенства; б) показатели для измерения прогресса в реализации антидискриминационных мер, которые определяют степень мобилизации и осуществления законодательных мер и актов государственной политики, предусмотренных законами о борьбе с дискриминацией; и с) показатели для измерения воздействия осуществления антидискриминационных мер, которые предназначены для оценки того, как эти меры способны эффективно и результативно устранять недостатки и неравенство, оказывающие воздействие на отдельных лиц и/или группы лиц, находящихся под защитой антидискриминационных законов и/или охватываемых мерами по обеспечению равенства.⁵⁸

52. В этом смысле передовые методы сбора данных получили признание в таких странах, как Австрия, где Бюро по обеспечению равенства обращения требует как от частного сектора, так и от государственных учреждений сообщать о случаях дискриминации для их

публикации, и Финляндия, которая приступила к осуществлению целого ряда проектов по сбору данных в соответствии с Программой действий Сообщества по борьбе с дискриминацией.⁵⁹

53. Методология МОТ «Тестирование ситуации» была использована более чем в десяти странах в Европе и Северной Америке в целях оценки масштабов и характера дискриминации, которая имеет место в действительности в отношении доступа к рабочим местам. Ее приводят в качестве примера широко используемой нормы фактического поведения на рынке труда, и ее можно рекомендовать для широкого применения в Европейском союзе. Этот подход предусматривает направление двух одинаково квалифицированных или идентичных претендентов на рабочее место, отличающихся только с точки зрения наличия статуса мигранта или этнической принадлежности, и измерение различий в результатах на основе крупной статистически значимой выборки. Его полезность и эффективность заключаются в том, что он измеряет фактическое поведение, а не результаты, на основе которых нельзя определить, является ли дискриминация или другие факторы причиной возникновения различий, или оценивает отношение и результаты опросов общественного мнения, которые находятся под влиянием субъективных факторов.

54. Притом, что статистические данные являются недостаточными, необоснованными или ненадежными, масштабы распространения дискриминационной практики по-прежнему останутся в значительной степени неизвестными. Крайне важно, чтобы правительства обязались выделять людские, технические и финансовые ресурсы с целью совершенствования процесса сбора данных на национальном уровне. Этот важный и сложный первый шаг будет в значительной степени способствовать выявлению проблемы, а, значит, определению мер, необходимых для ее решения.

Недавние изменения в правовой сфере**Ратификация основных конвенций**

55. Продолжают расти уровни ратификации обеих основных конвенций МОТ по вопросам равенства, в частности Конвенций 100 и 111. С 2006 года Лаосская Народно-Демократическая Республика, Намибия, Самоа и Черногория ратифицировали Конвенцию 100, а Вануату, Кирибати, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Самоа и Черногория

⁵⁶ Отсутствие четкого определения признаков является особенно проблематичным, когда необходимо сопоставлять данные между странами.

⁵⁷ MBT: Revised Office proposal for the measurement of decent work based on guidance received at the TME on the measurement of decent work, Policy Integration Department, 14 октября 2009 г., стр. 2.

⁵⁸ Европейская комиссия (Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG): *The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done* (Люксембург, март 2008 г.), стр. 8–9.

⁵⁹ Европейская комиссия (Directorate Generale for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities): *Multiple Discrimination*, report on the work carried out by Governmental Expert Group on Non-Discrimination 2008–09, стр. 7.

Вставка 1.3
Сбор «конфиденциальных данных»

В подготовленном ЕС исследовании о сборе конфиденциальных данных (об этническом происхождении, религии или верованиях, инвалидности и сексуальной ориентации) был сделан вывод о том, что «вопреки широко распространенному мнению международные европейские и национальные законы о защите частной жизни однозначно не запрещают сбор данных в отношении дискриминации». В исследовании указывается, что законы о сборе данных охватывают персональные данные и что статистические данные позволяют подготавливать обобщенную и анонимную информацию о некоторых группах населения. Как только данные становятся анонимными, т.е. когда они выдаются в агрегированном виде, они, как правило, не содержат персональных данных и, поэтому, не охватываются законами об охране данных.

В Нидерландах, например, обработка данных в отношении расового и этнического происхождения разрешается даже без согласия субъекта данных, поскольку закон устанавливает, что такая обработка является необходимой с целью устранения существующего неравенства, что идентификация соответствующих лиц происходит на основе объективных критериев и что эти лица не высказали возражений в письменной форме в отношении такой обработки данных. Другие страны, такие как Австрия, Венгрия, Дания и Швеция в прямой форме разрешают обработку конфиденциальных данных для статистических и научных целей, хотя обработка данных для таких целей требует получения предварительного разрешения от национального органа по охране данных.

Источник: T. Makkonen: *Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G2, 2007.

ратифицировали Конвенцию 111, увеличив число их ратификаций, соответственно, до 168 и 169 при общей численности членов МОТ, составляющей 183 государства. Это позволяет отнести эти две Конвенции по вопросам недопущения дискриминации к числу пяти Конвенций МОТ с наиболее высокими уровнями ратификации. Всеобщая ратификация не за горами, и эта цель является достижимой.

56. К государствам-членам МОТ, которые еще не ратифицировали Конвенцию 111, относятся Бруней, Малайзия, Мальдивская Республика, Маршалловы Острова, Мьянма, Оман, Сингапур, Соломоновы Острова, Суринам, Соединенные Штаты, Таиланд, Тимор-Лешти и Тувалу. Конвенция 100 не ратифицирована Бахрейном, Брунеем, Катаром, Кувейтом, Либерией, Мальдивской Республикой, Маршалловыми Островами, Мьянмой, Оманом, Соединенными Штатами, Соломоновыми Островами, Сомали, Суринамом, Тимор-Лешти и Тувалу.

Тенденции в законодательной сфере

57. За последние четыре года для глобальной ситуации в отношении правовых средств защиты основополагающего права о недискриминации были характерны как успехи, так и сохраняющиеся пробелы. Как показано в Части II настоящего доклада, достижения нашли свое отражение, в первую очередь, в принятии многими странами новых или пересмотренных правовых положений, направленных на недопущение дискриминации и обеспечение равенства. Что касается основной направленности

нового законодательства, то очевидными являются две важные тенденции: законодательство по вопросам равенства и недискриминации охватывает все более значительную группу признаков дискриминации; и они обеспечивают более полную защиту в области труда и занятий. Эти две тенденции предполагают широкое признание на национальном уровне важности более эффективного реагирования посредством применения законодательных мер на изменяющиеся и сложные реалии, связанные с дискриминацией.

58. Малайзия и Ботсвана недавно включили в свои конституции гендерный признак в качестве одного из запрещенных признаков дискриминации. Это еще увеличивает перечень стран, конституции которых предусматривают равенство и недискриминацию по половому признаку. Более многочисленными были новые положения трудового законодательства, запрещающие дискриминацию по нескольким признакам. В Бельгии, например, после принятия Общего закона 2007 года о борьбе с дискриминацией, законодательство в настоящее время содержит все критерии, перечисленные в Конвенции 111. В Макао, Китай, Закон о труде 2008 года предусматривает равные права и обязанности для всех работников или претендентов на рабочие места. В Законе также запрещается дискриминация по таким дополнительным признакам, как сексуальная ориентация, возраст, семейное положение, язык, членство в ассоциации, образование или экономическое положение. В Черногории, после принятия в 2008 году поправки к Закону о труде, запрещается дискриминация по таким

дополнительным признакам, как язык, возраст, беременность, состояние здоровья, семейное положение, семейные обязанности и сексуальная ориентация. В Республике Корея в Законе 2008 года о запрещении дискриминации по возрасту в сфере занятости и о содействии расширению возможностей трудоустройства пожилых работников был введен запрет на дискриминацию по возрасту.

59. Другие страны включили положение о запрещении дискриминации по дополнительным признакам в более общее законодательство о равенстве и недискриминации. В Албании Закон 2010 года о защите от дискриминации, который также распространяется на занятость, охватывает перечень, состоящий из 24 признаков, включая беременность и семейное положение или гражданское состояние, и налагает на работодателей обязательства в отношении «осуществления, защиты и содействия реализации принципа равенства и запрещения всех видов дискриминации». В Швеции Закон 2008 года о противодействии дискриминации предназначен для борьбы с дискриминацией и содействия осуществлению равенства прав и возможностей независимо от пола, этнического происхождения, религии или других верований, инвалидности, сексуальной ориентации и возраста. В Словакии в поправке 2008 года к Закону о противодействии дискриминации, в частности, предусмотрено принятие компенсационных мер в области труда и занятий с целью ликвидации форм социального и экономического ущерба, связанных с возрастом или инвалидностью.

60. Раса и пол по-прежнему являются двумя признаками дискриминации, которые в конкретном плане включены в законодательство по вопросам равенства и недискриминации почти во всех странах. Менее значительный прогресс достигнут в отношении прямых ссылок на другие признаки, перечисленные в Конвенции 111, такие как национальное и социальное происхождение и политические убеждения. В отличие от этого, быстрое продвижение вперед наблюдается в отношении принятия правовых положений, запрещающих дискриминацию по признаку инвалидности или возраста, которые не рассматриваются в Конвенции. Крайне важно, что все возрастающее число случаев принятия законодательства по вопросам равенства и недискриминации, которое охватывает несколько признаков, дает возможность рассматривать случаи множественной дискриминации.

61. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций пришел к выводу о том, что в большинстве случаев необходимо всеобъемлющее законодательство для обеспечения эффективного применения права на равенство обращения в области труда и занятий для всех. Такой тип законодательства

получает в настоящее время все большее распространение в странах ЕС в результате транспонирования директив ЕС по вопросам равенства в национальное законодательство стран-членов. Аналогичное законодательство принимается в возрастающем числе стран в других регионах, например, в Кении, Мозамбике, Сербии, Объединенной Республике Танзании и Черногории. Особенно всеобъемлющим является Закон Кении 2007 года о занятости. Закон предусматривает запрещение прямой и косвенной дискриминации на всех стадиях занятости по всем признакам, перечисленным в Конвенции, а также перекладывание бремени доказывания на работодателя в случаях предполагаемой дискриминации. Он также требует от работодателей, у которых занято более 20 работников, принимать и осуществлять на практике программное заявление в отношении борьбы с сексуальными домогательствами. Закон в прямой форме наделяет контрольными функциями национальные компетентные органы по вопросам равенства и недискриминации.

Остающиеся вызовы

62. Ряд стран еще не приняли правовых положений, запрещающих все из общепризнанных форм гендерной дискриминации. В законодательстве многих из них конкретно не указано на запрет сексуальных домогательств, и в нем также отсутствуют положения, обеспечивающие равное вознаграждение женщин и мужчин за равноценный труд, право, закрепленное в Конвенции 100. Хотя эта Конвенция была широко ратифицирована, Комитет экспертов отметил в 2006 году, что большинство стран, которые ратифицировали Конвенцию 100, не в полной мере отразили принцип «равное вознаграждение женщин и мужчин за труд равной ценности» в их национальном законодательстве. В ряде стран в национальном законодательстве по-прежнему упоминается лишь о равной оплате за равный труд. Некоторые страны ввели принцип «равное вознаграждение за труд равной ценности» в свое законодательство, но затем сузили объем понятия «труд равной ценности», ограничив его «равным трудом». Определение понятия «вознаграждение» в национальном законодательстве не всегда охватывает все формы компенсации, включая заработную плату и все другие пособия.

63. Недавно ряд стран ввели в действие положения Конвенции 100 в своем национальном законодательстве. Боливия и Эквадор ввели в действие новые конституции, соответственно, в 2008 и 2009 годах, в прямой форме включив право «на равное вознаграждение за труд равной ценности». Недавно это право в полной мере получило свое правовое выражение в трудовом законодательстве Кении и Румынии.

Вставка 1.4 Измерение труда равной ценности

Определение того, что две работы, которые различаются по содержанию, являются равноценными, требует применения метода сопоставления. Методы оценки работы являются инструментальными средствами установления относительной ценности работы и, таким образом, определяют, является ли соответствующая оплата справедливой. Процесс разработки методов оценки работ и способы их применения являются такими же важными, как и техническое содержание этих методов. Непреднамеренная дискриминация по половому признаку может возникнуть на любой стадии их разработки и использования. В 2008 году МОТ опубликовала пошаговое руководство по проведению гендерно нейтральной оценки работы, описав стадии объективной и справедливой оценки работ, неподверженной дискриминации по половому признаку, включая следующую очередность операций:

- Разработка измерительной сетки, неподверженной дискриминации по половому признаку;
- Назначение элементов в работах на основе уровней подфакторов и определение работ равной ценности;
- Подсчет общего числа элементов, назначенных в каждой работе;
- Группирование работ в интервалы элементов;

Источник: МБТ: Promoting equality, Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step by step guide (Женева, 2008 г.).

64. Во многих странах по-прежнему исключают отдельные категории из сферы правовой защиты по вопросам равенства и недискриминации в сфере занятости. Наглядными примерами являются временные работники, домашние работники и работники, занятые в сельскохозяйственном секторе и в свободных экспортных зонах (СЭЗ), которые зачастую исключаются из сферы практического применения трудового законодательства, а, значит, из положений по борьбе с дискриминацией.

65. Положения, перекладывающие бремя доказывания на истца при рассмотрении случаев дискриминации, ограничивают эффективность защиты в рамках судебного процесса, а также возможность добиваться применения средств правовой защиты за нанесенный ущерб. Из-за трудностей в предоставлении фактических данных, чтобы доказать факты дискриминации в судах, некоторые страны перекладывают бремя доказывания на работодателя. Это изменение является одним из требований директивы Европейского совета 2000/78/ЕС, которую большинство стран-членов транспонируют сейчас в национальные законы и практику. Однако это весьма важное положение еще не введено или применяется только в отношении некоторых признаков дискриминации.

66. В некоторых странах рассмотрение случаев дискриминации в суде является весьма трудным или даже невозможным делом из-за неадекватных процедур подачи жалоб. Особенно пагубным для успешных судебных процессов в отношении дискриминации во многих странах является продолжающееся существование нереалистичных требований в плане предоставления достоверных доказательств. В результате, как уже отмечалось, некоторые страны

переложили бремя доказывания на работодателя.

67. Жертв дискриминации можно разубедить в необходимости осуществления своих прав из страха перед возмездием, из-за неразвитого законодательства, неверия в судебное разбирательство или сложности процедур. Однако ничем нельзя заменить роль судов в процессе правоприменения. Даже когда существуют правовые положения, защищающие отдельных лиц от мер возмездия, требования о предоставлении доказательств зачастую являются довольно жесткими, и имеющиеся факты свидетельствуют о том, что возмездие по-прежнему является распространенным явлением при рассмотрении споров в отношении дискриминации.⁶⁰ Возбуждение исков в судах по признакам дискриминации представляется бесполезным делом в тех странах, где процедуры являются дорогостоящими, требующими много времени, а средства правовой защиты – неопределенными.

68. Однако успешные судебные иски в отношении случаев дискриминации, даже если их насчитывается незначительное количество, могли бы стать важной движущей силой для осуществления более широких изменений при их достаточном пропагандировании. Действительно, многие из потенциальных преимуществ, связанных с судебным преследованием случаев дискриминации, являются коллективными, а многие из расходов по подаче исков – индивидуальными.⁶¹

⁶⁰ ОЭСР: *Ending job discrimination*, Policy Brief, июль 2008 г., стр. 5.

⁶¹ Там же, стр. 6.

Дискриминация по множественным признакам

69. В настоящее время все больше внимания уделяется важности рассмотрения и ликвидации случаев множественной дискриминации.⁶² Такие группы населения, как женщины-инвалиды, женщины из числа коренных народов и молодые люди из групп расовых и религиозных меньшинств, все чаще делятся своим опытом в отношении неблагоприятных условий и исключения из жизни общества, и как это влияет на различные аспекты их самобытности.

70. Дебаты о множественной дискриминации претерпевают изменения по мере публикации результатов все большего числа исследований. Они показывают, что у тех людей, которые подвергаются дискриминации по нескольким признакам, наблюдаются самые высокие уровни безработицы, и они, в основном, сосредоточены на плохо оплачиваемых и временных рабочих местах.

71. По данным недавнего исследования, проведенного Центром социально-трудовых исследований и образования Калифорнийского университета, Беркли, США, в июне 2010 года уровни безработицы у афроамериканцев составили в большинстве случаев 15,4%, что значительно выше соответствующего показателя для белых американцев, составляющего 8,8%. Когда данные дезагрегированы по возрасту и полу, уровни безработицы возрастают до 43,2% для молодых афроамериканцев и 36,5% для молодых афроамериканок (в возрасте от 16 до 19 лет).⁶³

Борьба с множественной дискриминацией

72. Два недавних ключевых изменения в области международного законодательства отражают все большее внимание, уделяемое множественной дискриминации. В статьях 6, 7 и 24 Международной конвенции 2006 года о правах инвалидов в прямой форме признается существование множественной дискриминации, с которой сталкиваются женщины и девушки с ограниченными возможностями, и особые потребности детей-инвалидов, особенно с точки зрения доступа к образованию. Кроме того, Декларация 2007 года о правах коренных народов в пункте 2 статьи 21 призывает государства уделять «конкретное внимание правам и особым потребностям престарелых, женщин,

молодежи, детей и инвалидов, принадлежащих к коренным народам».

73. Позитивная тенденция возлагать ответственность по нескольким признакам дискриминации на один орган позволяет бороться с дискриминацией по комбинированным признакам. Это также создает эффект масштаба и обеспечивает оптимальное использование органических технических знаний и ресурсов. Однако необходимо проявлять осторожность с тем, чтобы такая административная интеграция ресурсов не являлась просто предлогом для сокращения бюджета, уменьшая обзорность и доступность.

74. Преобладающим подходом в судах по-прежнему является акцент на рассмотрение одиночных признаков дискриминации. Эта тенденция частично объясняется тем фактом, что институциональные и доказательные процессы, используемые для того, чтобы требовать в суде удовлетворения, по-прежнему структурированы на основе одиночных признаков дискриминации, даже если закон предусматривает защиту от дискриминации по нескольким признакам.⁶⁴ Другие существенные барьеры на пути рассмотрения в судах случаев множественной дискриминации возникают из-за отсутствия осведомленности и понимания в отношении множественной дискриминации, что тесно связано с нехваткой как количественных, так и качественных данных и исследований по этому вопросу.

75. Обнадеживающий прогресс был достигнут за счет принятия упреждающих мер, таких как «позитивная дискриминация», меры по обеспечению равенства в трудоустройстве или деятельность по повышению степени осведомленности и программы профессиональной подготовки, на основе которых можно бороться с комбинированными признаками дискриминации. В Литве, например, Национальная программа борьбы с дискриминацией на 2009-2011 годы включает планы по проведению исследований, обзоров и подготовке докладов, в том числе по вопросам множественной дискриминации.⁶⁵ В Нидерландах в нескольких проектах рассматриваются вопросы взаимопересечения различных признаков дискриминации, особенно по признаку пола и этнического

⁶² Для целей настоящего доклада, термин «множественная дискриминация» означает дискриминацию по нескольким признакам.

⁶³ См. S. Allegretto, A. Amerikaner and S. Pitts: *Data brief: Black employment and unemployment in June 2010* (UC Berkeley Labor Center, 2 июля 2010 г.).

⁶⁴ См. S. Hannett: "Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination", in *Oxford Journal of Legal Studies* (2003, Vol. 23, No. 1), стр. 65–86. В отношении ограничения сферы правовой защиты автор ссылается на меры защиты равной оплаты труда, которая зачастую ограничивается факторами, связанными с гендерным неравенством. См. также K. Abrams: "Title VII and the complex female subject", in *Michigan Law Review* (1994, Vol. 92, No. 8), стр. 2479–2540.

⁶⁵ Европейская комиссия: *Multiple Discrimination*, op. cit., стр. 7.

происхождения, таких как *Thousand and One Strengths: Women and Voluntary Participation* (Тысяча и одно усилие: Женщины и добровольное участие), содействующих эмансипации, участию и интеграции.⁶⁶ В Замбии Комиссия по расширению участия граждан в экономике⁶⁷ стремится содействовать расширению участия в экономике граждан, доступ которых к экономическим ресурсам и потенциалу в

целях развития является ограниченным из-за различных факторов, включая возраст, пол, ВИЧ-статус и инвалидность. Другие инициативы включают проведение кампаний и организацию подготовки с целью повышения информированности о существовании множественной дискриминации в Австрии, Чешской Республике и Швеции.

⁶⁶ Там же, стр. 9.

⁶⁷ С дополнительной информацией об этих видах деятельности можно ознакомиться на веб-сайте СЕЕС: www.ceec.org.zm/.





Часть II

От разработки принципов к практической деятельности

76. В этом разделе описываются последние тенденции и изменения в отношении различных признаков дискриминации. Некоторые признаки специально рассматриваются в Конвенции 111, а некоторые охватываются другими актами МОТ. Несколько признаков до сих пор находятся вне сферы действия какой-либо конвенции МОТ. Проводится обзор ключевой роли, которую играют правительства в проявлении политической ответственности и обеспечении благоприятной среды, а также мер, принятых организациями работодателей и работников и других заинтересованных сторон. Также исследуются правовая основа и меры борьбы с дискриминационной практикой, а также проблемы, с которыми сталкиваются в свете недавнего глобального экономического кризиса.

Дискриминация по признаку пола

77. Женщины по-прежнему страдают от дискриминации почти во всех аспектах занятости, включая работу, которую они могут получить, ее оплаты, пособий и условий труда, а также доступ к руководящим постам. Данные исследований показывают, что гендерно дифференцированные различия в заработной плате, профессиональная и вертикальная сегрегация, трудности, связанные с сочетанием производственных и семейных обязанностей, несоразмерное преобладание женщин в сфере неполной, неформальной временной занятости, сексуальные домогательства и дискриминация по причине материнства или семейного положения продолжают сохраняться, несмотря на законодательные и программные инициативы. Во многих случаях доступ женщин к отдельным видам работ является ограниченным в связи с их репродуктивной ролью или тем фактом, что женщины по-прежнему несут основную обязанность по уходу за детьми и другими

иждивенцами. Это не означает, что не достигнуто прогресса в этой области, а лишь указывает на то обстоятельство, что женщинам еще предстоит долгий путь в направлении достижения гендерного равенства на рынке труда.

Содействие обеспечению гендерного равенства посредством уделения первостепенного внимания гендерным факторам

78. Дискриминация между мужчинами и женщинами имеет глубокие социальные корни, которые нельзя удалить просто путем принятия законодательства или какой-либо конкретной меры. Более эффективным является выдвижение на первый план гендерных факторов и недопущения дискриминации при реализации целого ряда национальных мер и программ.

79. Выдвижение на первый план гендерных факторов (гендерный мейнстриминг) определяется как процесс оценки последствий для женщин и мужчин любых запланированных видов деятельности, включая законодательство, меры или программы, в любой области и на любых уровнях. Это – стратегия учета требующих решения проблем и опыта женщин, а также мужчин в качестве неотъемлемой части процесса разработки, осуществления, мониторинга и оценки мер и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни с тем, чтобы женщины и мужчины в равной степени извлекали пользу и не увековечивалось неравенство. Конечная цель выдвижения на первый план гендерных факторов – это достижение гендерного равенства.¹

¹ На основе определения, данного Экономическим и Социальным Советом ООН (ЭКОСОС), июль 2007 г. См. МБТ: *Gender Equality Tool*, можно ознакомиться на веб-сайте Бюро МБТ по вопросам гендерного равенства.

Вставка 2.1

Дискриминация начинается в детстве

Неспособность решить проблему неравенства в сфере образования порождает социальную систему неравноправных отношений, где возможна дискриминация. Рождение в определенном месте или принадлежность к социально незащищенной группе населения может ограничивать основное право человека на образование на основе равных возможностей. Во многих регионах незащищенные группы по-прежнему систематически исключаются из сферы доступа к образованию или находятся в невыгодном положении в этом отношении. К ним относятся: девочки, дети, которые принадлежат к этническим и языковым меньшинствам, дети, пораженные ВИЧ/СПИДом, сироты СПИДа, дети семей мигрантов, несовершеннолетние работники, дети, живущие в сельских районах и городских трущобах, и дети, пострадавшие от вооруженных конфликтов.

Инклюзивная и целенаправленная политика, которая обеспечивает доступ к качественным условиям обучения для социально незащищенных групп населения, является мощным средством создания инклюзивных обществ, свободных от пороков дискриминации. Системы образования также играют роль в просвещении в отношении дискриминации. Обучение социальным ценностям уважения, положительного отношения, терпимости и мира должно быть в основе комплексной стратегии борьбы с дискриминацией в самом начале жизни людей.

Вставка 2.2

Будущее женщин

После принятия Закона 2003 года, в соответствии с которым правления всех государственных акционерных компаний с ограниченной ответственностью в Норвегии должны состоять, как минимум, на 40% из женщин к июлю 2005 года, Конфедерация норвежских предприятий (КНП) обследовала норвежские компании и обнаружила, что, хотя 84% позитивно настроены в отношении увеличения представительства женщин на уровне руководства и правлений, по мнению тех же компаний, отсутствует достаточное количество женщин-кандидатов на руководящие посты.

Несмотря на высказанные ранее скептические замечания, КНП разработала всемирно признанный проект «Будущее женщин» — уникальную 18-ти месячную программу подготовки и сотрудничества по выявлению и ускоренному продвижению талантливых женщин в составе норвежской рабочей силы на руководящие посты. Проект «Будущее женщин» следовал стратегии «ныряния за жемчугом», в соответствии с которой компании-члены КНП назначали не менее трех кандидатов-женщин для прохождения дальнейшей подготовки и получения поддержки для работы в сети правлений КНП.

Из 600 женщин, которые успешно завершили программу обучения, 60% получили в дальнейшем приглашения войти в состав правлений норвежских компаний.

Источник: R. Lewis and K. Rake: "Breaking the Mould for Women Leaders: Could boardroom quotas hold the key?", a Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum, Oct. 2008, p. 7.

80. В рамках нескольких программных инициатив, осуществленных за последние несколько лет, поддерживались усилия по выдвижению на первый план гендерных факторов в целях содействия обеспечению гендерного равенства. В качестве примеров можно привести Национальную политику по вопросам гендерного равенства и развития в интересах женщин на Соломоновых Островах (2010-2015 гг.)² и Национальную стратегию развития и интеграции

Албании (2007-2013 гг.)³, в которых признается, что для устранения гендерного неравенства необходимо выдвигать гендерные концепции на первый план национальных стратегий развития.

81. Вопрос о «выдвижении на первый план гендерных факторов» широко обсуждается во всем мире. Однако за последнее десятилетие в Европейском союзе в периодических докладах о проделанной работе отмечается, что еще

² Японское агентство по международному сотрудничеству: *Country Gender Profile: Solomon Islands*, 2010 г., стр. 11.

³ Японское агентство по международному сотрудничеству: *Albania: Country Gender Profile*, 2010 г., стр. 17.

многое предстоит сделать в плане претворения в жизнь этих концепций.⁴ По данным одного из анализов, для успешного выдвижения на первый план гендерных факторов необходимо «создание четкой и транспарентной организационной инфраструктуры с четкой выраженной направленностью на гендерное равенство», либо (как в Германии, Дании и Соединенном Королевстве) посредством законодательных инициатив, либо (как в Исландии, Нидерландах, Франции и Швеции) путем принятия концепции гендерного мейнстриминга в качестве «одного из общих принципов политики».⁵ Решающим условием для успешной реализации гендерного мейнстриминга является наличие адекватных гендерно дифференцированных статистических данных, которые «позволят описать фактическое положение с целью оценки существующего гендерного (не)равенства и приоритизации областей, требующих уделения особого внимания».⁶

Позитивные действия

82. С 2007 года был основан ряд программ позитивных действий. Испания, например, ввела требование, в соответствии с которым к 2015 году компании должны выполнять гендерные квоты в пределах от 40 до 60% для составов правлений и должностей руководящего звена, в то время как Германия, где правительство стимулировало применение добровольных кодексов поведения компаний, установила добровольные квоты для обеспечения гендерного равенства.⁷ Комиссия ЕС оказала содействие процессу саморегулирования компаний с целью установления гендерного баланса в правлениях компаний, а также предусмотрело возможность разработки положений о квотах в будущем, если саморегулирование не улучшит существующих показателей, в соответствии с которыми женщины составляют лишь 11% членов правлений.⁸

83. В результате внедрения системы квот в Норвегии наблюдается увеличение числа женщин-членов правления компаний в стране с 7% в 2003 году до 39% в 2008 году.⁹ С 2008 года, в соответствии с требованиями Норвежской системы квот, правления государственных компаний должны включать, как минимум, по 40% представителей каждого пола. Компании, которые не смогут выполнить эти требования, могут быть расформированы национальными судами.¹⁰ Другие страны выбрали альтернативные механизмы осуществления позитивных действий.

Сохранение гендерно дифференцированных различий в заработной плате

84. В докладе, представленном Международной конференции труда в 2009 году, отмечалось, что «в большинстве стран за равноценный труд женщины в среднем получают от 70 до 90% от размеров зарплаты мужчин, однако нередко встречаются и гораздо более резкие расхождения».¹¹ По данным доклада МКП за 2009 год по 20 странам,¹² гендерно дифференцированные различия в средней заработной плате составили 22,4%, а в медианной заработной плате – 20,4%. Согласно другому исследованию, проведенному МКП в 2010 году, которое охватывало дополнительно 23 страны, общий показатель гендерно дифференцированных различий в медианной заработной плате составил 26% в пользу мужчин. В соответствии с этим докладом, различия являются менее значительными для работников без детей (20%) и более значительными – для работников с детьми (32%). Различия являются также более заметными среди респондентов, кто занят полный рабочий день (24%), чем среди тех, кто работает неполный рабочий день (20%).¹³

⁴ См., в частности, J. Plantenga, C. Remery and J. Rubery: *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 European countries* (Люксембург, Европейская комиссия, июль 2007 г.); P. Villa and M. Smith: *National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, сводный доклад координаторов, подготовленный Подразделением по вопросам равенства Европейской комиссии, 2009 г.

⁵ J. Plantenga, C. Remery and J. Rubery, op. cit., p. 5-6.

⁶ Там же, стр. 6.

⁷ МКП: *Gender in(equality) in the labour market: An overview of global trends and developments* (Брюссель, март 2009 г.), стр. 38.

⁸ EurActiv: “EU mulls gender quotas on company boards”, опубликованный на сайте EurActiv, 15 июля 2010 г.

⁹ A. Hole, Director-General, Ministry of Children and Equality, Norway: “Government action to bring about gender balance”, можно ознакомиться на: www.20-first.com/406-0-a-personal-account-of-the-quota-legislation-in-norway.html, дата посещения 21 января 2010 г.

¹⁰ Представительство Норвегии в ЕС: “Norway’s mixed-gender boardrooms”, 23 июля 2010 г.

¹¹ МБТ: *Гендерное равенство – основа достойного труда*, Доклад VI, Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г., п. 294.

¹² МКП: *Gender (in)equality in the labour market*, op. cit.; этими странами являются: Аргентина, Бразилия, Венгрия, Германия, Дания, Индия, Испания, Италия, Мексика, Нидерланды, Парагвай, Польша, Республика Корея, Российская Федерация, Соединенное Королевство, США, Финляндия, Чили, Швеция, Южная Африка.

¹³ МКП: *Decisions for work: An examination of the factors influencing women’s decisions for work* (Брюссель, 2010 г.), стр. 21, 31.

Вставка 2.3

Стратегия ЕС в области обеспечения равенства между женщинами и мужчинами (2010-2015 гг.)

В сентябре 2010 года Европейская комиссия приняла Стратегию Европейского союза в области обеспечения равенства между женщинами и мужчинами (2010-2015 гг.). В Стратегии описываются меры, которые должны быть предприняты в пяти приоритетных областях, определенных ЕС в Хартии женщин в начале 2010 года, и в одной области, где рассматриваются сквозные вопросы. Предлагаемые ниже меры основаны на двойственном подходе, включающем гендерный мейнстриминг и принятие конкретных мер. Шесть приоритетных областей охватывают:

- 1) равную экономическую независимость;
- 2) равную оплату за равную работу и за труд равной ценности;
- 3) равенство в процессе принятия решений;
- 4) достоинство, соблюдение принципов и прекращение гендерного насилия;
- 5) гендерное равенство во внешней деятельности;
- 6) горизонтальные вопросы.

Необходимые меры включают содействие развитию женского предпринимательства и самозанятости; оценку остающихся пробелов в осуществлении права на отпуск по семейным обстоятельствам; содействие гендерному равенству во всех инициативах в отношении иммигрантов и интеграции мигрантов; изучение возможных путей с целью повышения степени транспарентности оплаты труда, более глубокого понимания воздействия на равную оплату труда таких видов занятости, как работа неполный рабочий день и работа по срочным контрактам, и поддержки инициатив в отношении равной оплаты труда на рабочих местах, таких как эмблемы о равенстве, а также разработки инструментальных средств для работодателей с целью корректировки необоснованных гендерно дифференцированных различий в оплате труда. Будут также предприняты меры по улучшению гендерного баланса в области принятия решений.

Источник: Европейская комиссия: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions «Strategy for equality between women and men 2010-15», Brussels, 21 сентября 2010 г.

85. В 2010 году ОЭСР сообщила о существовании среди своих членов гендерно дифференцированных различий в медианной заработной плате при работе полный рабочий день на уровне 17,6%.¹⁴ В тех странах, данные о которых были получены, различия колебались в пределах от почти 40% в Корее и свыше 30% в Японии, 20-25% в Канаде, Германии, Соединенном Королевстве и Швеции, до 15-20% в Австралии, Чешской Республике, Финляндии, Нидерландах, Португалии, Испании, Швейцарии, Швеции и США, 10-15% в Дании, Франции, Греции, Венгрии и Ирландии и 10% и менее в Бельгии, Новой Зеландии и Польше. Данные ОЭСР воспроизводятся в диаграмме 2.1.

86. Зачастую статистические данные о гендерно дифференцированных различиях в заработной плате не охватывают значительное число женщин во всем мире (почти 25% общей численности рабочей силы), которые непосредственно не получают зарплаты за свое участие в работе по дому. Если эти женщины, а также многие другие женщины, занятые в других

видах неформального труда, были бы включены в статистические данные, то относительно неблагоприятное положение, в котором они находятся на рынке труда, было бы еще более тяжелым, и отсутствие у них возможностей воспользоваться преимуществами, связанными с регулированием рынка труда, включая разработку более четких положений о борьбе с дискриминацией и о равной оплате труда, было бы еще более очевидным. Согласно оценкам, приведенным на сессии Международной конференции труда в 2009 году, стоимость неоплачиваемой работы по уходу (которую также называют неоплачиваемой работой по дому) может быть эквивалентной половине ВВП страны.¹⁵

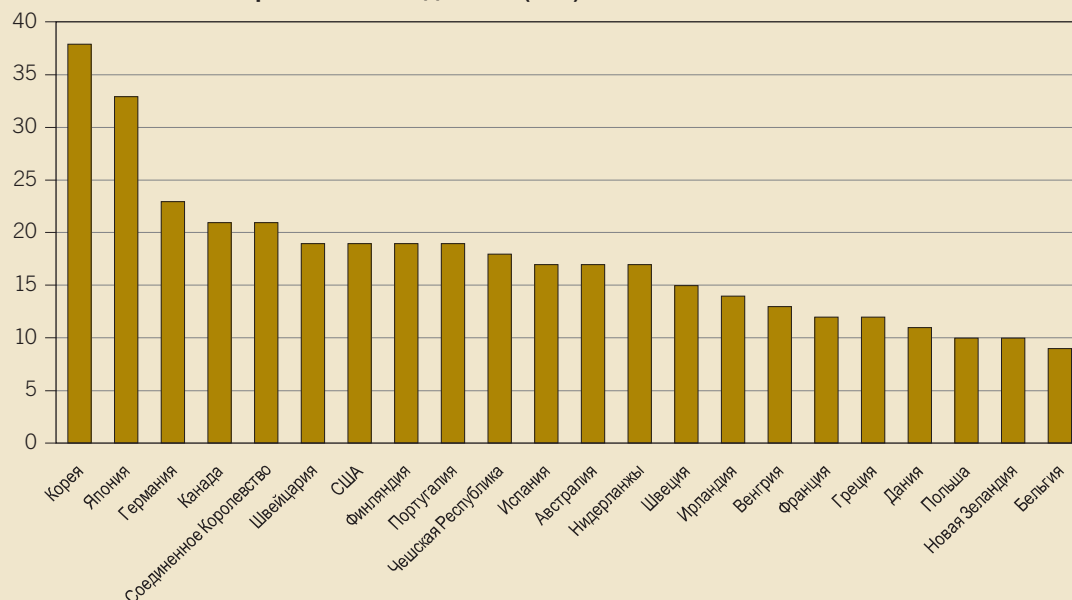
87. Значительную часть гендерно дифференцированных различий в заработной плате можно объяснить профессиональной и отраслевой сегрегацией.¹⁶ В Соединенном Королевстве, например, по данным Обследования рабочей

¹⁴ ОЭСР, *op. cit.*, стр. 13. (данные за 2006 г. или последние имеющиеся данные).

¹⁵ МБТ: *Gender equality at the heart of decent work*, *op. cit.*, п. 298.

¹⁶ Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Еврофонд): *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (2010 г.), стр. 24.

Диаграмма 2.1. Гендерно дифференцированные различия в медианной заработной плате работников, занятых полный рабочий день, 2006 г. или последний год, за который имеются данные (в %)



Основана на данных ОЭСР: *Gender Brief*, OECD Social Policy Division, март 2010 г., стр. 13.

Источник: OECD Family Database > LMF5 OECD Earnings database. Средний показатель по странам ОЭСР составил в 2006 г. 17,6%.

силы (ОРС) 2008 года, женщины занимали две трети рабочих мест в низкооплачиваемых специальностях по сравнению с двумя пятими рабочих мест в других профессиях. ОРС показало далее, что женщины составляют 76% всех работников в сфере неполной занятости в Соединенном Королевстве, что вызывает особую озабоченность, поскольку у занятых неполный рабочий день работников вероятность получения минимальной заработной платы является в два раза более высокой.¹⁷

Средства по сокращению гендерно дифференцированных различий в заработной плате

88. Законодательство, основанное на концепции равной оплаты за труд равной ценности, является не таким распространенным как общее законодательство о борьбе с дискриминацией. Однако достигнут определенный прогресс. В законодательстве стран ЕС положение о равной оплате труда является обязательным, и странам, стремящимся присоединиться к ЕС,

необходимо принять его. Всеобъемлющее законодательство о борьбе с дискриминацией также существует в других странах, например, в Канаде и Южной Африке. В апреле 2009 года в законодательство Кипра о равной оплате за труд равной ценности были внесены изменения с тем, чтобы сократить гендерно дифференцированные различия в заработной плате. В 2007 году Эквадор принял новую конституцию, которая включает концепцию равной оплаты труда за труд равной ценности.

89. Хотя четкие законодательные положения в отношении дискриминации и прав на равную оплату за труд равной ценности являются необходимыми и желательными, они представляют собой лишь первые шаги. В ноябре 2008 года в резолюции Европейского парламента были сделаны рекомендации Комиссии в отношении применения принципа равной оплаты труда для мужчин и женщин. В этих рекомендациях раскрывается ряд комплексных инициатив, направленных на устранение гендерно дифференцированных различий в заработной плате, включая доступность анализов, а также требование в отношении транспарентности, оценки работы и классификации рабочих мест, роль органов по обеспечению равенства, предотвращение дискриминации, гендерный

¹⁷ Комиссия по вопросам низкой оплаты труда: *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2009*, стр. 98.

мейнстриминг, применение санкций и согласование правил и политики ЕС.

90. Многие правительства включают меры по сокращению гендерно дифференцированных различий в заработной плате в число приоритетов в своих планах действий посредством реализации инициатив, направленных на борьбу с профессиональной сегрегацией, как, например, в Финляндии (2008–11 гг.) и в Македонии (2007–12 гг.). Аналогичным образом, трехстороннее совещание, проведенное недавно в Соединенном Королевстве по решению проблемы гендерно дифференцированных различий в заработной плате, привело к разработке Плана действий правительства по расширению доступности качественной частичной занятости, введению «гендерной повинности» в государственном секторе и обеспечению проведения профессиональной ориентации без гендерных стереотипов.

91. Как показали исследования, проведенные в Болгарии и Соединенном Королевстве, одним из путей сокращения гендерно дифференцированных различий в заработной плате является введение минимальной заработной платы, что может привести к уменьшению различий в оплате труда путем повышения заработной платы в секторах, где, в основном, преобладают женщины.¹⁸ В Соединенном Королевстве, по данным исследования Комиссии по вопросам низкой оплаты труда, увеличение минимальной заработной платы в 2008 году охватило рабочие места, которые занимают, главным образом, женщины, затронув, в целом, 5,6% женщин по сравнению с 3,0% мужчин.¹⁹ После введения национальной минимальной заработной платы в 1999 году уменьшились различия между мужчинами и женщинами в уровнях заработной платы для низкооплачиваемых категорий работников, в то время как для высокооплачиваемых работников установление минимальной заработной платы не повлияло на существующие гендерно дифференцированные различия в заработной плате.²⁰

92. Такие страны, как Бельгия и Нидерланды, недавно ввели различные системы классификации работ с целью обзора ситуации в отношении существующих гендерно дифференцированных различий в заработной плате. В Бельгии был основан Институт по вопросам равенства женщин и мужчин в рамках федерального проекта по реформированию системы классификации работ. В Нидерландах трехсторонний

Фонд рабочей силы (Stichting van de Arbeid, STAR) ввел «типовой контрольный перечень в отношении равной оплаты труда для систем платежей» как инструментальное средство для социальных партнеров. Хотя эти инициативы привели к разработке практических пособий и руководств для предприятий, осуществление различных методологий находится на разных этапах, и информацию о достигнутом прогрессе и воздействии еще предстоит собрать.

93. Социальные партнеры обладают потенциалом играть важную роль в уменьшении различий в оплате труда через их функцию участия в переговорах о заработной плате.²¹ В Швеции, например, на основе данных наблюдений о том, что в секторах с самой низкой минимальной заработной платой удельный вес работников является самым высоким, социальные партнеры решили поднять минимальную заработную плату путем проведения коллективных переговоров.²² Существуют также положения, требующие осуществления позитивных действий со стороны работодателей с целью обеспечения равенства, как, например, в Законе о равенстве в оплате труда провинции Онтарио²³ или в южноафриканском²⁴ или в намбийском законодательстве о позитивных действиях.²⁵

94. Профсоюзы, как правило, решают проблему существования гендерно дифференцированных различий в заработной плате путем социального диалога, включения этого вопроса в коллективные переговоры, проведения информационно-пропагандистских кампаний и создания координационных центров или подразделений по вопросам гендерного равенства в рамках своих структур. Там, где разрабатываются инициативы и мероприятия, это происходит зачастую совместно с национальными органами по обеспечению равенства и с правительствами, чтобы привлечь внимание широкой общественности и средств массовой информации к существованию различий в оплате труда. По поступившим сообщениям, примерами таких инициатив является регулярное проведение Дней равной оплаты труда в Австрии, Бельгии, Венгрии, Дании, Нидерландах, Чешской Республике и Эстонии. Принятие косвенных мер в равной степени относится к работодателям, которые иногда применяют систему квот с целью содействия расширению доступа женщин к руководящим постам, как, например, в таких компаниях, как «Даймлер» в Германии.

¹⁸ Еврофонд, *op. cit.*, 2010 г., стр. 12, 24.

¹⁹ Комиссия по вопросам низкой оплаты труда, *op. cit.*, стр. 98.

²⁰ Там же, стр. 100.

²¹ Еврофонд, *op. cit.*, стр. 29.

²² Там же, стр. 24.

²³ Pay Equity Act, R.S.O. 1990, Ch. P.7.

²⁴ Employment Equity Act, No. 55 of 1998.

²⁵ Affirmative Action (Employment) Act, 1998.

Вставка 2.4

Решение проблемы обеспечения равной оплаты труда посредством коллективных переговоров в Дании

Датская конфедерация профсоюзов решила установить в 2007 году равную оплату труда в качестве одного из главных приоритетов своей деятельности на следующие четыре года. Конфедерация разработала двухкомпонентную стратегию обеспечения равной оплаты труда, состоящую из 12 элементов. Семь из них были определены в качестве инициатив, которые будут осуществляться посредством коллективных переговоров:

- усиление транспарентности в определении уровня заработной платы;
- расширение отцовских прав;
- четко выраженное включение принципа равенства в коллективные договоры;
- системы равной оплаты труда;
- дальнейшее развитие фонда оплаты родительских отпусков;
- работодатели государственного сектора твердо придерживаются своих обязательств в соответствии с пунктом b) статьи 1 Закона Дании о равном вознаграждении;
- оплачиваемый отпуск по уходу за детьми.

Источник: The Danish Confederation of Trade Unions Equal Pay Strategy.

Статус материнства и отцовства

95. По данным обзора МОТ 2010 года по вопросам законодательства о защите материнства,²⁶ многие страны во всем мире предоставляют недостаточные пособия беременным женщинам. В Африке только 39% обследованных стран предоставляли пособия в соответствии с нормами МОТ, а в Азии лишь две из 23 обследованных стран удовлетворяли этим требованиям. Некоторые страны, включая Лесото, Свазиленд, Папуа-Новую Гвинею и Соединенные Штаты, не предоставляли денежных пособий беременным женщинам. Среди развитых экономик, включая страны Европейского союза, 78% стран соответствовали нормам МОТ. Исключительно важно, чтобы предоставлялись пособия для обеспечения того, чтобы женщины могли поддерживать достаточный уровень жизни и здоровья для себя и своих детей, в соответствии с Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (183). Это обеспечит им возможность не оказаться в невыгодном отношении в структурном плане на рынке труда по причине беременности.

96. Продолжают вводиться новые правовые положения. Например, Маврикий включил в свой Закон 2008 года о трудовых правах специальное положение, связанное с защитой от дискриминационного увольнения по причине беременности, семейного положения, семейных обязанностей или отпуска по беременности и родам. В качестве одной из мер защиты

беременных женщин от пандемии H1N1, правительство Коста-Рики издало декрет,²⁷ который вводит понятие работа на дому в зависимости от характера выполняемой работы. В Европе некоторые компании осуществляют меры, в соответствии с которыми женщинам, например, предоставляются дополнительные недели в счет отпуска по беременности и родам при полностью выплаченной компаниями заработной плате,²⁸ сокращается продолжительность рабочего времени для беременных женщин, если они заболевают, без сокращения размеров заработной платы, и им предлагается альтернативный вариант работы на дому.²⁹ Некоторые страны предусматривают положения в отношении аномальных случаев в своем законодательстве о материнстве и отцовстве. Никарагуа и Панама предоставляют женщинам оплачиваемые отпуска, если у работниц произошли выкидыш, мертворождение или другие аномальные случаи.³⁰ Кроме того, во Франции отцам предоставляется отпуск сроком до десяти недель после рождения ребенка, если мать

²⁷ Декрет № 35434-S-MTSS был издан для защиты беременных женщин от пандемии H1N1.

²⁸ European Alliance for families: *Good practice – L'Oréal (France)*, можно ознакомиться на http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=299, дата посещения: 8 октября 2010 г.

²⁹ European Alliance for families: *Good practice – Hewitt Associates (Poland)*, можно ознакомиться на http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=249, дата посещения: 8 октября 2010 г. European Alliance for families, *Good practice – Commerz Bank, Germany*, можно ознакомиться на http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=294.

³⁰ МБТ: *Maternity at work*, op. cit., стр. 16.

²⁶ МБТ: *Maternity at work: A review of national legislation. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database*, второе издание (Женева, 2010 г.), стр. 20, 21, 22, 36.

умирает во время отпуска по беременности и родам.³¹

97. Были также внесены другие усовершенствования в законодательство о предоставлении отцам отпуска по уходу за ребенком. В Финляндии, например, с января 2010 года отцы имеют право на дополнительный 24-дневный отпуск по уходу за ребенком.³² Аналогичным образом, Япония пересмотрела свой Закон 2010 года о предоставлении отпусков по уходу за детьми и членами семей, разрешив отцам брать два отдельных отпуска после рождения ребенка.³³ В Словении отцам предоставляется отпуск по уходу за ребенком сроком 90 дней, а в Кении отцы получают двухнедельный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком.³⁴ В октябре 2010 года Европейский парламент рекомендовал, чтобы мужчинам предоставлялось право на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, эквивалентный отпуску по беременности и родам, за исключением его продолжительности и чтобы это право распространялось на пары, не состоящие в законном браке.³⁵

98. В то же время некоторые группы по-прежнему исключены из этих положений. Например, в Японии работодатели не должны платить взносы в фонд медицинского страхования для временных работников, которые, как правило, работают менее 35 часов в неделю и не имеют права на отпуск по беременности и родам.³⁶ В Эквадоре занятые неполный рабочий день работники, работники в свободных экспортных зонах и служащие государственного сектора не получают денежных пособий по беременности и родам из средств Института социального обеспечения.³⁷

99. Несмотря на наличие существенного и многолетнего законодательства, дискриминация в отношении женщин по причине материнства продолжает существовать и усиливается, как об этом свидетельствуют результаты работы нескольких комиссий в странах мира. В 2009 году Комиссия США по равным возможностям и занятости (ЕЕОС) рассмотрела 6.196 случаев дискриминации по сравнению 3.977

случаями в 1997 году.³⁸ В Доминиканской Республике число случаев, рассмотренных Государственным секретариатом по труду, возросло с 91 в 2005 году до 128 в 2009 году.³⁹ В Коста-Рике Инспекция труда рассмотрела 635 случаев в 2009 году, что почти в три раза выше показателя 2008 года (230 случаев).⁴⁰ В Гватемале Инспекция труда столичного района получила на 15% больше жалоб в 2009 году, по сравнению с 2005 годом. Большинство случаев были связаны с увольнениями по причине беременности, а также увольнениями в период ухода за детьми, непредоставлением времени по уходу и невыплатой родовых и послеродовых пособий.⁴¹ Отказы в продвижении по службе во время беременности или в осуществлении права возвратиться на должность, занимаемую до беременности, также фигурируют среди тех вопросов, которые требуют внимания.

Сочетание трудовых и семейных обязанностей

100. В Конвенции МОТ 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156) и в соответствующей ей Рекомендации 165 даются подробные руководящие указания в отношении разработки политики, позволяющей работающим мужчинам и женщинам с семейными обязанностями участвовать в трудовой деятельности и продвигаться по служебной лестнице, не подвергаясь дискриминации. Такая политика включает более гибкие графики в отношении режимов рабочего времени, благодаря которым, как показывают исследования, можно получить целый ряд различных преимуществ, включая сокращение числа прогулов, укрепление потенциала в отношении привлечения и удерживания квалифицированных сотрудников, а также повышение производительности и совершенствование процесса планирования рабочего времени.⁴² Однако гибкие графики по-прежнему не получили широкого распространения. По данным Бюро статистики

³¹ Там же, сноска 24, стр. 16.

³² Там же, сноска 75, стр. 44.

³³ Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения: *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*, стр. 36.

³⁴ МБТ: *Maternity at work*, op. cit., стр. 46-47.

³⁵ Европейский парламент: *Amendment 21 Proposal for a directive – amending act Recital 13 c (new)*.

³⁶ МБТ: *Maternity at work*, op. cit., стр. 37.

³⁷ МБТ: КЭПКР, individual observation published in 2009 concerning the application by Ecuador (ratification: 1962) of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103).

³⁸ EEOC: *Pregnancy Discrimination Charges EEOC & FEPA's Combined: FY 1997 – FY 2009*, можно ознакомиться на: www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/pregnancy.cfm, дата посещения: 21 января 2010 г.

³⁹ МБТ: *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco: Periodo: agosto 2009 – enero 2010*, Доминиканская Республика, Сан-Хосе, стр. 47. Можно ознакомиться на: http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/inf_rd_ago09ene10.pdf, дата посещения 6 октября 2010 г.

⁴⁰ Там же, стр. 32.

⁴¹ Там же, стр. 57.

⁴² См., например, правительство штата Квинсленд: *Benefits of working flexibly*, 2010 г.

Вставка 2.5

Европейское прецедентное право: к обеспечению гендерного равенства в сфере семейных обязанностей

Постановление Европейского суда от сентября 2010 года по делу «Альварес против Сеса Старт Испанья» (Alvarez v. Sesa Start Espana) может иметь широкие последствия для совмещения трудовых и семейных обязанностей в Европе. Суд установил, что испанское законодательство, разработанное для предоставления родителям одного часа свободного времени за каждый рабочий день для кормления младенца в возрасте до девяти месяцев, не соответствует законодательству о равной защите и служит примером необоснованной дискриминации по признаку пола, поскольку отцы могут использовать свободное время только в том случае, если матери также работают, в то время как матери вправе воспользоваться свободным временем, независимо от статуса занятости отцов. Суд отметил, что испанское законодательство, которое было ранее изменено путем включения положения об искусственном кормлении, в дополнение к грудному кормлению, было направлено на обеспечение надлежащего питания и времени для укрепления связи детей с их родителями, независимо от пола, поскольку закон более не связывает кормление с биологической функцией организма. Суд в общих чертах установил, что политика в сфере занятости, направленная на совмещение трудовых и семейных обязанностей для работников с детьми, как, например, испанский закон о кормлении, должна предоставлять равные возможности обоим родителям в соответствии с Директивой Европейского совета о равенстве обращения. В результате, мужчины будут также вправе более регулярно участвовать в выполнении женщинами функции кормления ребенка, расширяя таким образом возможности женщин и мужчин в отношении гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей. Это постановление может также оказать воздействие на обеспечение того, чтобы и другие меры по совмещению трудовых и семейных обязанностей в рамках ЕС формировались в гендерно нейтральной форме.

Источник: Court of Justice of the European Union, Press Release No 94/10, 30 сентября 2010 г.

труда США,⁴³ в Соединенных Штатах лишь 5% работников предоставлена возможность частными работодателями пользоваться гибкими графиками рабочего времени.

101. Однако постепенно вводятся альтернативные графики работы, такие как разделение работы между несколькими работниками и работа на дому, в рамках политики на уровне предприятия, в большей степени учитывающей интересы семьи, что приводит к сокращению числа структурных недостатков на рынке труда, с которыми сталкиваются работники с семейными обязанностями. Пересмотренный Закон 2010 года об отпусках по уходу за детьми и членами семьи в Японии позволяет, например, работодателям сокращать рабочее время работника, по его просьбе, если на его попечении находится ребенок младше трех лет, а он не берет отпуск по уходу за ребенком.⁴⁴

102. Некоторые европейские компании объединили свои усилия с целью создания служб ухода за детьми за пределами компании с тем, чтобы их работники могли оставлять там своих детей по дороге на работу, или установили бесплатные «горячие линии» для оказания

помощи работникам в поисках приходящей няни или экстренных служб ухода за детьми. В Чили число мест в бесплатных яслях для детей в возрасте от 3 месяцев до 2 лет, живущих в самых бедных районах страны, возросло с 14.400 в 2005 году до 64.000 в 2008 году.⁴⁵ Введение систем доступного и качественного ухода за детьми может сократить число структурных барьеров для многих людей, особенно среди низкооплачиваемых работников и тех, кто не может позволить себе альтернативные системы ухода за детьми. Кроме того, в Венгрии Программа «Start Plus», начатая в 2007 году, предоставляет работодателям, которые принимают на работу женщин после перерыва по уходу за детьми, субсидию для уплаты взносов в фонд социального обеспечения.⁴⁶

103. Отсутствие адекватных оплачиваемых отпусков в некоторых странах может сделать некоторые сектора рынка труда недоступными или непривлекательными для работников с семейными обязанностями. Это отсутствие вынуждает работников делать выбор между занятостью и уходом за детьми или теми лицами, которые находятся на их попечении. Право на получение оплачиваемого отпуска также

⁴³ Министерство труда: Testimony of Deputy Secretary of Labor Seth Harris before the Senate Subcommittee on Children and Families Committee on Health, Education, Labor and Pensions, 2009 г.

⁴⁴ Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения, *op. cit.*

⁴⁵ МБТ: *Work and Family: The way to care is to share!*, online brochure, стр. 7.

⁴⁶ С. Hein and N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (МБТ, Женева, 2010 г.), стр. 248.

увязывается с доходом. По данным обследования Бюро статистики труда 2008 года, в Соединенных Штатах доступ к оплачиваемым отпускам по личным обстоятельствам имеет 54% из числа наиболее высокооплачиваемых работников, в то время как такой же доступ имеют лишь 17% из числа низкооплачиваемых работников.⁴⁷

Доступ девочек к образованию

104. Одним из факторов, в значительной степени влияющих на характер и качество участия женщин на рынке труда, является наличие у них доступа к образованию. Во многих развивающихся странах девочки находятся в невыгодном положении с точки зрения доступа к образованию. Однако был достигнут существенный прогресс. В соответствии с Показателями мирового развития, опубликованными Всемирным банком, 64 развивающихся страны достигли равного представительства полов при приеме учащихся в учебные заведения на уровне начального образования, а еще 20 стран находятся на пути к тому, чтобы достигнуть этого показателя к 2015 году. Однако 22 страны значительно отстают в этом отношении, причем большинство из них расположены в Африке к югу от Сахары.⁴⁸ В области среднего образования 73 страны, в основном из Латинской Америки и Карибского бассейна, достигли равного представительства полов, а еще 14 стран находятся на пути к достижению этой цели. 29 стран, из которых более двух третей расположены в Африке к югу от Сахары, существенно отстают в этом отношении, и вряд ли достигнут равного представительства полов при сохранении существующих тенденций. Данные о высшем образовании поступают в ограниченных объемах. Большинство стран добились успехов в достижении равного представительства полов, а отстают в этой области страны из Южной Азии и Африки к югу от Сахары.

Законодательство о семейном положении

105. Несколько стран расширили сферу охвата своих положений в отношении дискриминации в сфере занятости по причине семейного положения. В 2007 году Намибия расширила сферу своего законодательства, запретив увольнение по причине семейного положения.⁴⁹ Руанда

также включила семейное положение в качестве охраняемого признака в Закон, принятый в 2009 году, расширив сферу защиты от дискриминации.⁵⁰ В 2008 и 2009 годах в Закон 1977 года о борьбе с дискриминацией штата Новый Южный Уэльс в Австралии были внесены изменения с целью повышения максимальной суммы компенсации до 100.000 австрал. долл. за совершение актов дискриминации, а также замены термина «семейное положение» на термин «семейное положение или гражданское состояние» с тем, чтобы охватить и защитить лиц с однополрой ориентацией.⁵¹

Жалобы в отношении сексуальных домогательств

106. Данные обследований свидетельствуют о значительных масштабах сексуальных домогательств на рабочих местах: от 40 до 50% женщин в странах Европейского союза сообщают о тех или иных видах сексуальных домогательств или нежелательного сексуального поведения на рабочем месте. По данным небольших обследований, проведенных в странах Азиатско-Тихоокеанского региона, от 30 до 40% работниц сообщают о тех или иных видах домогательств: словесных, физических или сексуальных.⁵² В штате Новый Южный Уэльс, Австралия, это было предметом самой распространенной категории связанных с работой жалоб в 2009 году.⁵³ Неясно, является ли это результатом роста масштабов сексуальных домогательств, повышения уровня эффективности деятельности и знаний специализированных органов, занимающихся вопросами недопущения дискриминации и обеспечения равенства или увеличением доли женщин среди занятого населения. Поскольку все большее число женщин переходят в сферу ненадежной занятости в результате экономического кризиса, они могут столкнуться с более широкой распространенностью сексуальных домогательств.

107. Больше жалоб также поступает и от мужчин.⁵⁴ По данным Комиссии Соединенных Штатов по равным возможностям в сфере

⁵⁰ Law No. 13/2009 of 27 May 2009 regulating labour in Rwanda.

⁵¹ Anti-Discrimination Board of New South Wales: *Annual Report 2008–09*, 26 октября 2009 г., стр. 2, 12.

⁵² Генеральная Ассамблея ООН: *Углубленное исследование о формах насилия в отношении женщин*, доклад Генерального секретаря, подготовленный для 61-й сессии Генеральной Ассамблеи, 6 июля 2006 г., A/61/122/Add.1.

⁵³ Anti-Discrimination Board of New South Wales, op. cit., стр. 16.

⁵⁴ D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Женева, МБТ, 2005 г.), стр. 5.

⁴⁷ Министерство труда, op. cit.

⁴⁸ Информация в этом пункте основана на материалах Всемирного банка: *Показатели мирового развития за 2010 г.*, стр. 10.

⁴⁹ Labour Act, 2007 (Закон о трудовых отношениях, 2007 г.).

Вставка 2.6

Высокий суд Бангладеш издал руководящие принципы в отношении сексуальных домогательств

В 2008 году Бангладешская национальная ассоциация женщин-юристов (БНАЖЮ) начала процесс в Высоком суде против правительства Бангладеш. БНАЖЮ подала жалобу на отсутствие законодательного положения о противодействии сексуальным домогательствам в отношении женщин и девочек, потребовав разработать эффективное законодательство и/или альтернативный механизм для решения этой проблемы. В 2009 году Высокий суд издал директиву в форме руководящих принципов, подлежащих применению и соблюдению на всех рабочих местах и во всех учебных заведениях, пока не будет принято адекватное и эффективное законодательство в этой области. Цель этих руководящих принципов заключается в том, чтобы повысить информированность о сексуальных домогательствах и связанных с ними последствиях. В них указываются обязанности работодателей и властей в отношении обеспечения функционирования механизмов для предотвращения и удерживания от сексуальных домогательств, принятия действенных мер по уголовному преследованию правонарушений, связанных с сексуальными домогательствами, и инициирования надлежащих дисциплинарных санкций в случае необходимости. В этих руководящих принципах предусматривается создание комитетов для подачи жалоб на всех рабочих местах и во всех учебных заведениях как в государственном, так и в частном секторах; эти комитеты будут получать жалобы, проводить расследования и подготавливать рекомендации.

Источник: *Bangladesh National Women Lawyers Association (BNWLA) v. Government of Bangladesh and others*. W.P.5916.08 jt.14.5.09.

занятости, в 2009 году мужчинами было подано 16% жалоб на сексуальные домогательства по сравнению лишь с 12,1% жалоб, поданных ими в 1999 году.⁵⁵ По результатам обследования 2007 года, проведенного в Гонконге, 25% опрошенных работников сталкивались с сексуальными домогательствами, в том числе одна треть мужчин, из которых лишь 6,6% сообщили о своих испытаниях.⁵⁶ Непрерывающиеся случаи сексуальных домогательств на рабочих местах могут быть обусловлены не только отсутствием законодательства, но также существенных программ профилактики.

Дискриминация по признаку расы и этнической принадлежности

Тревожные тенденции во всем мире

108. Борьба с расизмом является такой же актуальной сегодня, как и в прошлом.⁵⁷ В 2009 году Конференция по обзору Дурбанского процесса, которая была проведена в качестве

последующего мероприятия в рамках Всемирной конференции ООН 2001 года по борьбе с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией и связанной с ними нетерпимостью, выразила «озабоченность, что по-прежнему необходимо реагировать на вызовы и препятствия, выявленные в Дурбанской декларации и Программе действий, и устранять их с тем, чтобы эффективно предупреждать, предотвращать и искоренять расизм, расовую дискриминацию, ксенофобию и связанную с ними нетерпимость, и что до сих пор существует много областей, где не было достигнуто позитивных результатов или еще предстоит добиться дальнейших улучшений».⁵⁸

109. В 2009 году 45% жалоб о дискриминации в сфере занятости, полученных Центром по обеспечению равенства возможностей и борьбе с расизмом в Бельгии, были связаны с расовой принадлежностью; из них 36,5% касались доступа к занятости, а 56,1% — условий труда.⁵⁹ Аналогичным образом, по данным Австралийской комиссии по правам человека, 44% поданных в ее адрес жалоб касались вопросов занятости, связанных с расовой принадлежностью.⁶⁰ Новозеландская комиссия по расовым отношениям также сообщила о том, что в 40% полученных жалоб речь шла об обеспечении или сохранении занятости. Распространенным

⁵⁵ EEOC: *Sexual Harassment Charge: EEOC & FEPA's Combined FY 1997 – FY 2009*.

⁵⁶ МБТ: *Sexual harassment at work*, fact sheet, 2007, можно ознакомиться на: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf, дата посещения 25 января 2011 г.

⁵⁷ Выступление г-на Гиту Муиган, Специального докладчика по вопросу о современных формах расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости по случаю заседания Группы высокого уровня в ознаменование Международного дня, посвященного ликвидации расовой дискриминации, 29 марта 2010 г., можно ознакомиться на: [/www.un.org/durbanreview2009/stmt19-03-09.shtml](http://www.un.org/durbanreview2009/stmt19-03-09.shtml).

⁵⁸ Итоговой документ Конференции по обзору Дурбанского процесса, Женева, 20-24 апреля 2009 г.

⁵⁹ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, op. cit., стр. 80, 81.

⁶⁰ Australian Human Rights Commission: *Annual report 2009–10*, стр. 77.

Вставка 2.7 Постановление Европейского суда

В июле 2008 года Европейский суд вынес постановление против бельгийского работодателя, который объявил о том, что он не хочет нанимать работников иностранного происхождения, поскольку его клиенты хотят иметь дело только с работниками бельгийского происхождения. Суд указал, что работодатель, который открыто заявляет о своем намерении не нанимать работников иностранного происхождения, является виновным в дискриминации. Это постановление еще более дополнило европейское законодательство по этому вопросу.

Источник: Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Discrimination/Diversité: Rapport annuel 2009*.

видом жалоб являются жалобы в отношении издевательств на рабочих местах из-за расы работника. Во Франции, по сообщениям главного органа по борьбе с дискриминацией и по обеспечению равенства (HALDE), расовая дискриминация по-прежнему является основным признаком для подачи жалоб в отношении дискриминации, которые включали как случаи прямой дискриминации, такие как явно дискриминационные объявления о приеме на работу, так и случаи косвенной дискриминации, включая отказы признавать иностранные дипломы.⁶¹

110. Тестирование по переписке, т.е. рассылка множественных специально подобранных заявлений о приеме на работу на реальные вакансии от имени лиц с различной этнической принадлежностью путем случайного отбора фамилий, широко ассоциируемых с определенными этническими группами, также подтверждает масштабы расовой дискриминации в отношении доступа к занятости. По данным одного исследования,⁶² проведенного в 2009 году в Соединенном Королевстве, чистая дискриминация⁶³ в пользу англосаксонских фамилий по сравнению с эквивалентными заявлениями о приеме на работу от претендентов на рабочие места из числа представителей этнических меньшинств составила 29%. По результатам аналогичного исследования, проведенного в Швеции, существуют значительные различия в числе ответных звонков от работодателей между претендентами со шведскими фамилиями и претендентами, фамилии которых имеют арабское/африканское звучание. Для 3.552 рабочих мест, включенных в выборку, чистая дискриминация составила 40,3%. С точки зрения

реальной ситуации в отношении поиска рабочих мест, это означает, что лицо с фамилией, которая звучит по-шведски, должно подать десять заявлений о приеме на работу, прежде чем с ним свяжется работодатель, в то время как лицо с той же квалификацией, но фамилия которого имеет арабское или африканское звучание, должно 21 раз обратиться с заявлением о приеме на работу, прежде чем с ним установит контакт работодатель.⁶⁴

Незначительный прогресс для лиц африканского происхождения

111. В Информационной записке о лицах африканского происхождения совещание по обзору Дурбанского процесса напомнило о том, что «на протяжении столетий лица африканского происхождения, живущие в африканских диаспорах, подвергались маргинализации, что является одним из элементов наследия рабства и колониализма». Оно признало, «что расизм и расовая дискриминация привели к тому, что лица африканского происхождения исключались из многих аспектов общественной жизни» и в результате «они страдали от социальной изоляции и бедности». Оно также подчеркнуло, что хотя был достигнут определенный прогресс, такая ситуация сохраняется во многих районах мира. Оно признало, что «факторы, приводящие к бедности среди лиц африканского происхождения, носят, в основном, структурный характер».⁶⁵

112. На диаграмме 2.2 показано резкое увеличение уровня безработицы в Соединенных Штатах после экономического кризиса в 2008 году. Тщательный анализ цифр показывает, что с 2008 года безработица среди белого

⁶¹ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE): *Rapport annuel 2009*, стр. 39.

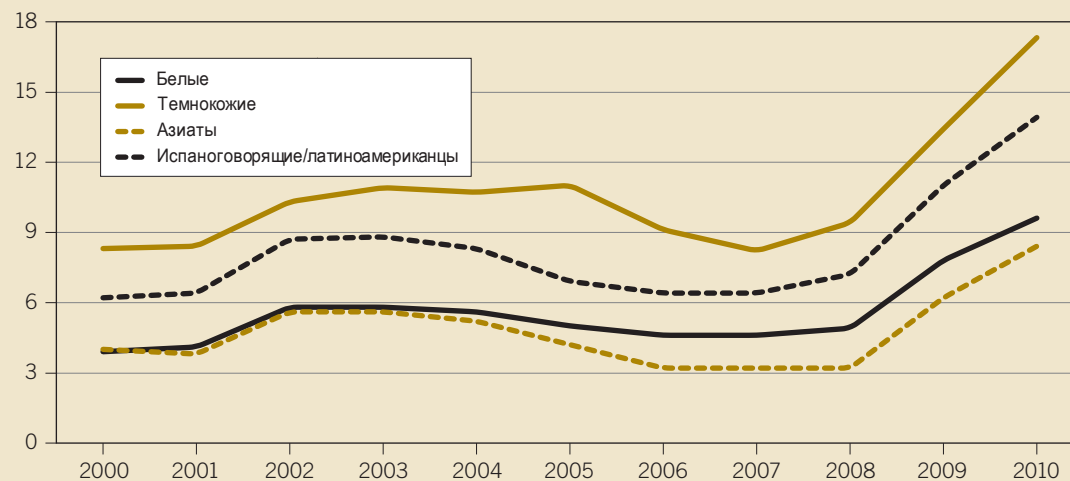
⁶² M. Woods et al.: *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*, Department for Work and Pensions, Research Report No. 607, 2009 г., стр. 3.

⁶³ Чистая дискриминация в этом случае означает число случаев дискриминации в отношении отдельной этнической группы, которое превышает число случаев позитивной дискриминации в пользу этой группы.

⁶⁴ Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS): *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*, Working Paper 2007, стр. 7.

⁶⁵ Управление Верховного комиссара по правам человека: *People of African descent: Progress and challenges*, информационная записка о Конференции по обзору Дурбанского процесса, 20-24 апреля 2009 г., Женева.

Диаграмма 2.2. Тенденции в отношении безработицы в США, 2000-10 гг. (в %)



Источник: Министерство труда США. Unemployment rates (% ages by race и ethnic group). Воспроизведено 10 мая 2010 г. из: <http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.

населения возросла на 4,7 процентных пункта (с 4,9 до 9,6%), а безработица среди афро-американского населения увеличилась на 7,9 процентных пункта (с 9,4 до 17,3%) и среди азиатского населения Соединенных Штатов – на 5,2 процентных пункта (с 3,2 до 8,4%). Уровень безработицы среди темнокожего населения по-прежнему почти вдвое превышает соответствующий уровень среди белого населения, и этот разрыв еще более увеличился с момента начала возникновения кризиса.

113. Аналогичные различия в уровнях безработицы существуют и в Европе. По данным анализа, недавно проведенного Британским институтом по исследованию государственной политики, почти половина (48%) темнокожих молодых людей в возрасте от 16 до 24 лет были безработными на момент проведения обследования в 2009 году по сравнению с уровнем безработицы среди белых молодых людей, который составляет 20%. Среди работников смешанных этнических групп наблюдалось наибольшее общее повышение уровня безработицы с 21% в марте 2008 года до 35% в ноябре 2009 года.⁶⁶

⁶⁶ Institute for Public Policy Research: “Recession leaves almost half young black people unemployed, finds ippr”, документ опубликован на главной странице ippr, 20 января 2010 г.

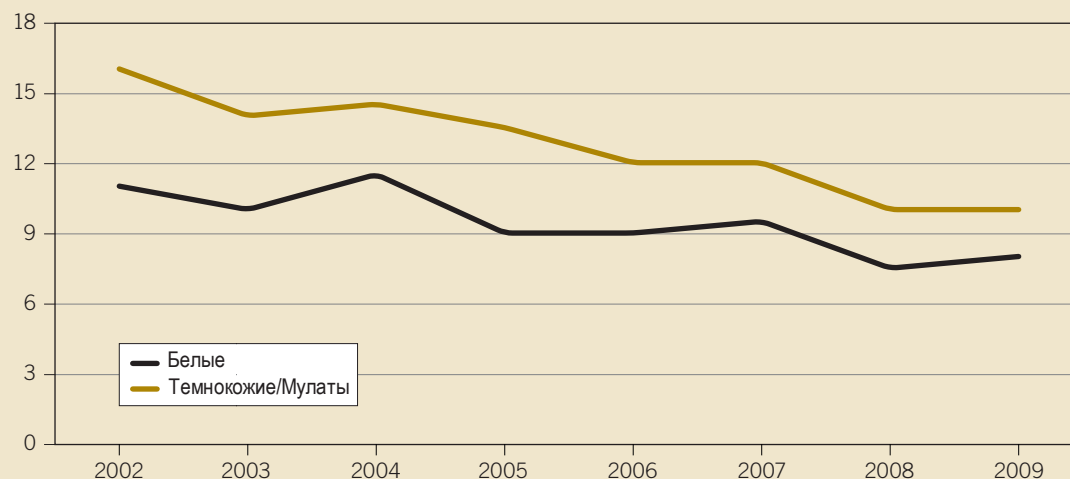
114. В Бразилии, стране, где о принадлежности к расовой категории сообщают сами работники, данные (см. диаграмму 2.3) показывают, что уровень безработицы среди темнокожих работников и мулатов, составляющий 10,1%, превышает соответствующий уровень среди белых работников, составляющий 8,2%. Хотя на темнокожих работников и мулатов приходится 45,3% населения трудоспособного возраста, они составляют 50,5% безработного населения.

115. В Южной Африке уровни безработицы также являются различными для разных групп населения. Во втором квартале 2010 года уровень безработицы для темнокожих африканцев составлял 29,5%; для цветного населения – 22,5%; для индийцев и азиатов – 10,1%; и для белого населения – 6,4%. Общенациональный уровень безработицы составлял 25,3%.⁶⁷ Это может говорить о важности исторических и социальных факторов даже в контексте правовых мер по недопущению дискриминации и позитивных действий.

116. Южноафриканские предприятия, где занято более 50 работников, должны обеспечить, чтобы группы, находившиеся ранее в неблагоприятном положении и получившие юридическое определение «темнокожие», занимали

⁶⁷ Statistics South Africa: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2, 2010*, Statistical release P0211, стр. 13.

Диаграмма 2.3. Бразилия: уровни безработицы (в %), шесть столичных районов



Источник: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, воспроизведено 7 мая 2010 г. Из: http://www.ibge.gov.br/english/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1370&id_pagina=1.

адекватные должности на всех уровнях. Однако, согласно данным Анализа справедливости распределения рабочих мест за 2008-09 годы, темнокожее население по-прежнему оставалось недостаточно представленным. Примером вертикальной сегрегации в отношении рабочих мест является небольшое число африканцев — мужчин и женщин, а также женщин, принадлежащих к цветному населению, среди руководителей высшего звена управления, по сравнению с их удельным весом в численности экономически активного населения. Темнокожие работники также непропорционально заняты на неквалифицированных работах, многие из них в неформальном секторе. В сфере занятости в частном секторе белые значительно шире перепредставлены на высших руководящих постах по сравнению с другими этническими группами. В сфере занятости в государственном секторе положение африканцев и темнокожих работников значительно лучше (диаграмма 2.4).⁶⁸

117. По-прежнему обсуждается вопрос о воздействии программ позитивных действий для достижения их целей, но многочисленные фактические данные указывают на их полезность. По данным исследования Оксфордского университета 2009 года, добровольные соглашения

являются более эффективными в обеспечении справедливой занятости, в том числе на высших уровнях управления, чем имеющие юридическую силу соглашения.⁶⁹ В этом исследовании также отмечалось, что подходы и политика, установленные руководителями высшего звена и организациями, могут сыграть решающую роль в определении результатов с точки зрения обеспечения разнообразия, когда работники менее высокого уровня следуют инициативам и директивам органов административного управления.⁷⁰ Широкий доступ к объявлениям о приеме на работу недостаточно представленным группам населения и вменение в обязанность штатным сотрудникам обеспечивать соблюдение обязательства в отношении разнообразия, особым образом повышают вероятность выполнения организациями законодательных требований.⁷¹

118. Воздействие позитивных мер с точки зрения сокращения долгосрочных видов неравенства может быть даже еще более постепенным. В 2010 году Южноафриканская комиссия по вопросам справедливого распределения рабочих мест отметила «весьма медленный

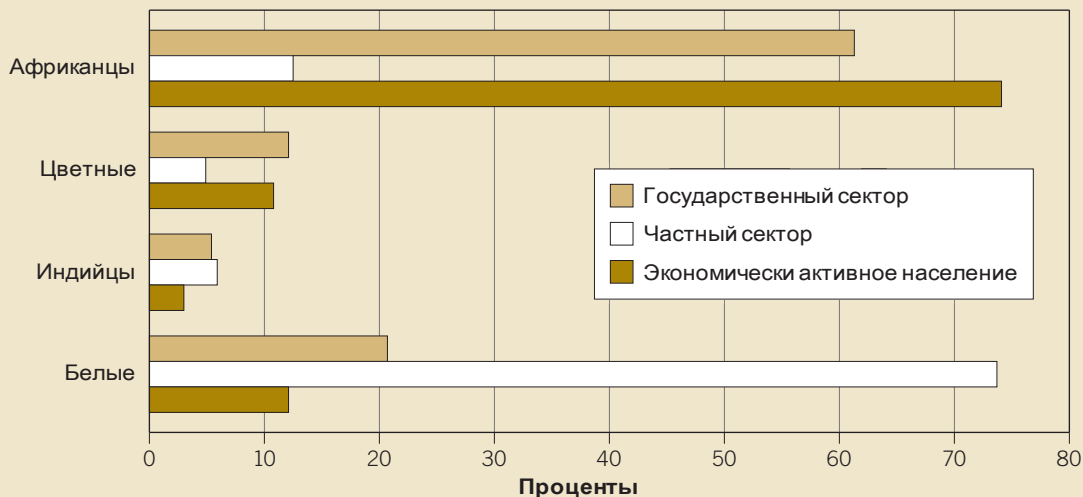
⁶⁸ Commission for Employment Equity (Department of Labour, Chief Directorate of Communication): *Annual Report 2008–09*, стр. 26.

⁶⁹ C. McCrudden et al.: “Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland”, in *The Equal Rights Review* (Vol. 4, 2009 г.), стр. 11.

⁷⁰ C. McCrudden et al., op. cit., стр. 13.

⁷¹ Там же, стр. 14.

Диаграмма 2.4. Состав руководителей высшего звена управления в Южной Африке по секторам и этническим группам



Источник: Основана на результатах анализа Обследований рабочей силы Южной Африки, 2001 г. – 1 квартал 2010 г.

Вставка 2.8

Признание прав лиц африканского происхождения

Защита прав лиц африканского происхождения включена за последние несколько лет в национальные и международные программы. На международном уровне Генеральная Ассамблея ООН провозгласила 2011 год Международным годом лиц африканского происхождения с целью усиления национальных мер и регионального и международного сотрудничества в интересах лиц африканского происхождения в отношении полного осуществления их прав и участия и интеграции во все аспекты жизни общества. На национальном уровне, в Эквадоре, например, лица африканского происхождения участвовали в разработке новой Конституции 2008 года, которая впервые признает афроэкваторцев частью мультирасового государства. Их коллективные права также признаются в новой Конституции. В 2009 году в Колумбии, в соответствии с рекомендациями межотраслевой комиссии в интересах улучшения положения афроколумбийцев, народностей паленкеры и райзал, колумбийское правительство предприняло различные меры в целях гарантирования доступа лицам африканского происхождения на рынок труда, включая осуществление программ профессиональной подготовки и создания Обсерватории для предотвращения расовой дискриминации на рынке труда.

Источник: Генеральная Ассамблея ООН, Доклад A/HRC/14/18 (Женева, 2010 г.); Antón J. et al.: *Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos*; UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean (Santiago, 2009); Экономический и Социальный Совет ООН, Доклад E/C.12/COL/Q/5/Add.1 (Женева, 2009 г.).

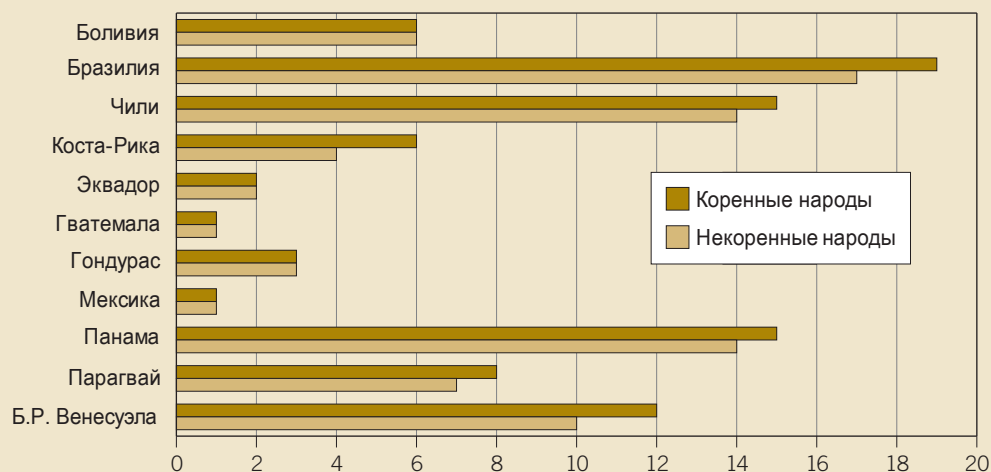
прогресс в отношении преобразований и потенциала, необходимых для существенного увеличения масштабов достигнутых на сегодняшний день незначительных результатов».⁷² Она также указала, что требование о введении положения об истечении срока действия (которое устанавливало бы конкретную дату прекращения мер по осуществлению позитивных

действий) является «преждевременным». Медленный прогресс был также зарегистрирован в США. По данным Комиссии по равным возможностям в сфере занятости, хотя определенный прогресс был достигнут в составе федеральной рабочей силы за последние десять лет, общие изменения оказались незначительными.⁷³

⁷² Министерство труда: 10th CEE Annual Report 2009–10, стр. iv.

⁷³ EEOC: Annual Report on the federal work force, fiscal year 2009.

Диаграмма 2.5. Уровни безработицы в странах Латинской Америки (в %)



Источник: CELADE. Воспроизведено 12 мая 2010 г. из <http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/>.

Коренные народы – страны Латинской Америки

119. По оценкам МОТ, сегодня в мире проживает около 370 млн человек, принадлежащих к коренным народам. Они представляют собой более 5.000 четко различаемых народов, проживающих более чем в 70 странах.⁷⁴ Хотя коренные народы составляют всего 5% населения мира, на них приходится 15% самых бедных людей на Земле.⁷⁵

120. Статистические данные Демографического центра стран Латинской Америки и Карибского бассейна (CELADE)⁷⁶ показывают относительно незначительные различия в уровнях безработицы среди коренных и некоренных народов. Однако отсутствие значительных различий в уровнях занятости мало что говорит о типах работ или об уровнях доходов. Работники из числа коренных народов и лиц африканского происхождения составляют небольшую часть наемных работников в шести странах в

данном регионе по сравнению с другими работниками, отражая относительное преобладание коренных народов на временных работах в неформальном секторе. Из-за невозможности получить работу в формальном секторе, коренные народы с большей степенью вероятности, чем некоренные народы, оказываются на рабочих местах, где работникам могут отказать в предоставлении обычных трудовых пособий, стабильных источников вполне достаточных доходов, надлежащих периодов свободного времени и достойных условий труда. В целом, независимые трудовые отношения, включая домашний труд и работу по дому, установлены на рабочих местах, соответствующих 46,3% объема занятости работников из числа коренных народов и лиц африканского происхождения в Боливии и 45,2% в Перу.

121. В отличие от сходных черт в отношении уровней безработицы, различия в оплате труда между коренными и некоренными народами являются существенными. В Боливии, например, среднечасовая заработная плата работников, принадлежащих к коренным народам, составляет лишь 34% от заработной платы работников, принадлежащих к некоренным народам. Уровни охвата медицинским обслуживанием и пенсионным обеспечением у работников из числа коренных народов также значительно ниже в Боливии, Эквадоре, Гватемале и Перу. Хотя наличие структурной дискриминации в виде географического местонахождения и различий в уровнях образования может частично

⁷⁴ МБТ: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111* (Женева, 2008 г.), стр. 3.

⁷⁵ Управление Верховного комиссара по правам человека: *Combating discrimination against indigenous peoples*, информационная записка, Конференция по обзору Дурбанского процесса, Женева, 20–24 апреля 2009 г.

⁷⁶ См. МБТ: *2007 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, Региональное бюро для стран Латинской Америки и Карибского бассейна (2007 г.), стр. 39–46.

объяснить существование сегрегации в сфере занятости и различия в размерах заработной платы, с которыми сталкиваются коренные народы в Латинской Америке, эти различия можно также объяснить определенной социальной дискриминацией, особенно, по причине неравенства в размерах заработной платы даже в условиях, когда уровни образования или географическое местонахождение были аналогичными.

Политика и меры в отношении коренных народов

122. Дискриминация, с которой сталкиваются коренные народы, связана не только с доступом к занятости в формальном секторе, но также с доступом к ресурсам, таким как земля, для осуществления их традиционных видов хозяйствования. Различные виды политики и мер были приняты в некоторых странах для решения обоих вопросов. В Чили, например, была разработана программа содействия улучшению условий жизни общин индейцев аймара, атакаман и мапуче для оказания помощи в ликвидации структурных барьеров в отношении обеспечения достойного труда для коренных народов.⁷⁷ Сальвадор также реализовал такие инициативы, как содействие развитию семейных микропредприятий в сельских районах на северо-востоке страны в интересах коренных народов и облегчения им доступа на рынок труда и к предпринимательской деятельности.⁷⁸ Аналогичным образом, Сальвадорский институт по проведению аграрной реформы инициировал осуществление программ по передаче земли с обеспечением равного доступа, предоставляемого общинам коренных народов и другим группам населения.⁷⁹

123. Отсутствие действенных механизмов осуществления процедур может объяснить наличие постоянной дискриминации во многих странах, несмотря на существование законов о борьбе с дискриминацией. В Бразилии Управление Верховного комиссара ООН по правам человека отметило наличие в стране «внушительного» массива законов и мер, которые были предназначены для оказания содействия осуществлению прав человека и улучшения социально-экономического положения коренных народов, а также подчеркнуло необходимость их надлежащего осуществления для

борьбы с дискриминацией, несправедливостью и насилием.⁸⁰

Европа и представители народности рома

124. Европейский центр по защите прав народности рома отметил, что расовая дискриминация в отношении представителей народности рома «по-прежнему является распространенной и постоянной проблемой в странах Европы». Представители народности рома могут сталкиваться с дискриминацией во всех сферах жизни, что усиливает их социальную изоляцию и бедность. Многие представители народности рома остаются без образования и без работы, проживая в сегрегированных и неблагоприятных жилищных условиях, и их продолжительность жизни значительно ниже, чем у других народов.⁸¹

125. Согласно данным исследования Всемирного банка, слабое участие представителей народности рома на рынке труда в Чешской Республике может быть обусловлено низкими уровнями образования. Лишь два представителя народности рома из десяти имеют официальную профессиональную подготовку или среднее образование. Также низкими являются фактические уровни грамотности и навыки счета. Лишь 12% из числа представителей народности рома трудоспособного возраста можно считать функционально грамотными, т.е. способными ответить на большинство сравнительно простых вопросов, которые требуют знаний на уровне начальной школы.⁸²

126. В докладе указывается, что хотя систематическая дискриминация, вероятно, является одной из причин слабого участия представителей народности рома на рынке труда, по имеющимся данным, отсутствие профессиональных навыков и предыдущего опыта работы представляет собой даже еще более значительное препятствие. Опрошенные при подготовке доклада работодатели указали, что отсутствие профессиональных навыков у представителей народности рома является главной причиной того, что их не берут на работу.

127. Был предпринят комплекс мер на рынке труда в рамках усилий по более полному включению представителей народности рома в различные сферы жизни. Комитет Совета Европы

⁷⁷ МБТ: 2007 *Labour Overview*, op. cit., стр. 49.

⁷⁸ МБТ: КЭПКР: individual observation published 2009 concerning the application by El Salvador (ratification: 1995) of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

⁷⁹ Там же.

⁸⁰ Управление Верховного комиссара ООН по правам человека: “Brazil’s indigenous and Afro-Brazilian populations face serious discrimination: UN Human Rights Chief”, опубликовано online 13 ноября 2009 г.

⁸¹ ERRC: Statement on the occasion of Human Rights Day, 10 декабря 2009 г.

⁸² Всемирный банк: *Czech Republic: Improving Employment Chances of the Roma*, 21 октября 2008 г., Human Development Sector Unit Europe and Central Asia, стр. 7, 42.

Вставка 2.9**Определенный прогресс для коренных народов в Латинской Америке**

Правительства нескольких латиноамериканских стран предприняли меры по активизации участия коренных народов в экономической и социальной жизни. В Сальвадоре, в октябре 2010 года, был организован первый Национальный конгресс коренных народов, в ходе которого были обсуждены различные аспекты прав коренных народов, и были отобраны шесть представителей коренных народов с целью создания Национальной комиссии по налаживанию постоянного диалога с правительством. Аналогичным образом, в Чили, План действий «Re-Conocer» (лучше узнать друг друга) на 2008-2010 годы сосредоточен на трех основных областях: правах, развитии и разнообразии коренных народов. Кроме того, в Панаме Закон 2008 года об общинных землях предусматривает владение землей представителями общин коренных народов, которые не проживают в районах, где обитают коренные народы.

Источники: Председатель Сальвадора: *Finaliza Primer Congreso Nacional Indígena con la elección de representantes a Comisión Nacional de pueblos indígenas*, 2009; Government of Chile: *Re-conocer: Pacto social por la multiculturalidad*, 2008; Генеральная Ассамблея ООН, Доклад A/65/18, 2010 г.

Вставка 2.10**Инициатива работодателя для работников народности рома**

В Словакии, акционерная компания с ограниченной ответственностью «ЮС Стил Косице», дочерняя компания корпорации «Юнайтед Стейтс Стил» разработала проект, направленный на оказание содействия занятости жителям поселка Велка Ида, 40% населения которого составляют представители народности рома. С 2002 года, совместно с местными властями, было создано 150 рабочих мест для представителей народности рома и других маргинальных групп населения. Проект также предусматривает посещение школы детьми работников, от детского сада до средней школы и прохождение профессиональной подготовки, после чего компания также предлагает рабочие места на предприятии.

Источник: U.S. Steel Kosice, s.r.o. website: www.usske.sk/citizenship/rom-e.htm, дата посещения: 15 октября 2010 г.

по делам цыган и странствующих лиц представил в июне 2009 года примеры передовой практики в отношении политики на рынке труда для представителей народности рома в Европе.⁸³ Среди представленных передовых методов можно отметить стимулы для оказания содействия развитию базовых навыков и экономической деятельности в Болгарии и Ирландии, программы предоставления микрокредитов в Испании, программы профессиональной подготовки, такие как Программа развития цыган в Испании, Программа СТАРТ в Венгрии или Программа стажировки для странствующих лиц в Ирландии.

128. В Сербии 140 представителей народности рома участвовали в программах по получению начального образования и приобретению производственных навыков, а около 300 представителей народности рома приняли участие в общественных работах. В рамках программы

для представителей народности рома в Польше, им были предложены субсидированные рабочие места и профессиональная подготовка. Число представителей народности рома, которые воспользовались субсидированными рабочими местами, сократилось с 74 в 2006 году до 63 в 2007 году, в то время как в 2007 году профессиональную подготовку прошли 35 человек. Несмотря на эти меры на национальном уровне, недавние события в ЕС показали, что борьба с дискриминацией и уязвимостью представителей народности рома извлекла бы пользу из более четкой согласованности и более тесного сотрудничества между различными национальными инициативами.

Дискриминация по признаку национальности и положение трудовых мигрантов

129. Дискриминация по признаку национальности является одним из аспектов множественной дискриминации, от которых часто страдают трудовые мигранты. Действительно, во многих случаях трудно определить, основано ли дискриминационное обращение, с которым

⁸³ Совет Европы: *Employment Policies for Roma in Europe*, презентация при помощи программы «PowerPoint» на рабочем совещании по вопросам занятости, Загреб, 15-16 июня 2009 г.

Вставка 2.11

Национальная политика Финляндии в отношении народности рома

В декабре 2009 года финское правительство приступило к проведению Национальной политики в отношении народности рома, которая была подготовлена рабочей группой, назначенной Министерством по социальным вопросам и здравоохранению. Цель этой политики заключается в том, чтобы выдвинуть на первый план вопросы включения народности рома в различные сферы жизни и равного обращения с представителями этой народности. Политика содействует участию представителей народности рома в процессе производственного обучения и профессиональной подготовки и обеспечивает им доступ на рынок труда. В соответствии с концепцией правительства к 2017 году Финляндия станет одним из лидеров в Европе в отношении оказания содействия обеспечению равного обращения с представителями народности рома и их включения в различные сферы жизни.

Источник: Министерство по социальным вопросам и здравоохранению: *The Proposal of the Working Group for a National Policy on Roma: Working Group Report*, Reports of the Ministry of Social Affairs and Health (2009 г.), стр. 57, можно ознакомиться на: www.stm.fi/c/documentlibrary/get_file?folderId=39503&name=DLFE-11164.pdf.

сталкивается трудовой мигрант, исключительно на его национальности или предполагаемом национальном статусе, либо объясняется расовыми, этническими, религиозными или другими признаками или их сочетанием.

130. Международные и региональные акты по правам человека содержат положения открытого характера о недопущении дискриминации, которые можно расширить в целях законодательного запрета необоснованного проведения различий между людьми по признаку национальности.⁸⁴ Например, статья 14 Европейской конвенции 1950 года о защите прав человека (ЕКПЧ),⁸⁵ хотя и не содержит четкой ссылки на национальность как одно из оснований для дискриминации, была истолкована Европейским судом по правам человека как запрещающая дискриминацию по признаку национальности. Суд постановил, что отказ в выплате пособий по социальному обеспечению для мигрантов только на основании их иностранного гражданства является незаконным и добавил, что «суду должны быть представлены очень веские причины для того, чтобы он счел различия в обращении, основанные исключительно

на национальности, соответствующими положениям Конвенции».⁸⁶

131. Комитет по правам человека, осуществляющий мониторинг применения Международного пакта о гражданских и политических правах (МПГПП) 1966 года, высказал мнение, что недопущение избрания работающего на законных основаниях иностранного гражданина в состав трудового совета частной компании только потому, что он не является гражданином соответствующей страны или иного государства, входящего в Европейскую экономическую зону (ЕЭЗ), представляет собой незаконную дискриминацию по признаку национальности, поскольку функции члена трудового совета (а именно, содействие интересам сотрудников и надзор за соблюдением условий труда) не содержат ничего такого, что могло бы служить достаточным оправданием для проведения различия между лицами исключительно на основе их иной национальности.⁸⁷

132. В рамках режима свободного передвижения ЕС дискриминация по признаку национальности между гражданами государств-членов ЕС четко запрещена в соответствии со статьей 18 Договора о функционировании Европейского союза.⁸⁸ Кроме того, это положение

⁸⁴ См., например, Всеобщую декларацию прав человека 1948 года, статья 2; и Международный пакт о гражданских и политических правах, статьи 2 1) и 26. См. также Американскую конвенцию о правах человека 1969 года, статьи 1 и 24; и Африканскую хартию прав человека и народов 1981 года, статья 2.

⁸⁵ Статья 14 не имеет независимого статуса как такового и должна рассматриваться в соответствии с другими положениями Европейской конвенции о защите прав человека (ЕКПЧ). Однако самостоятельное положение о недискриминации было включено также в Протокол № 12 2000 года к ЕКПЧ (статья 1), который по состоянию на 15 октября 2010 г. ратифицировали 18 государств-членов Совета Европы.

⁸⁶ *Gaygusuz v. Austria*, Европейский суд по правам человека, постановление от 16 сентября 1996 г., п. 42; *Koua Poirrez v. France*, постановление от 30 сентября 2003 г., п. 46. В обоих этих постановлениях статья 1 Первого протокола к ЕКПЧ 1952 года, касающаяся защиты собственности, была истолкована как охватывающая доступ к пособиям по социальному обеспечению для заинтересованных лиц, не являющихся гражданами страны.

⁸⁷ Комитет по правам человека: Сообщение № 965/2000, о деле *Karakurt v. Austria*, 4 апреля 2002 г., документ ООН. CCPR/C/74/D/965/2000, п. 8.4.

⁸⁸ Сводный вариант Договора о функционировании Европейского союза, *Официальный журнал Европейского союза*, 2010 г., С 115/56, статья 18.

должно быть в принципе применимо с целью запрета необоснованных различий в обращении по признаку национальности, которые распространяются на различные группы лиц, не являющихся гражданами стран-членов ЕС, с учетом того, что оно охватывает также часть Договора, касающуюся «Области свободы, безопасности и справедливости», которая посвящена разработке и развитию политики ЕС в области иммиграции и предоставления убежища. Хартия основных прав ЕС, которая вступила в законную силу 1 декабря 2009 года, содержит положение открытого характера, посвященное борьбе с дискриминацией, а также вновь подтверждает запрет на дискриминацию по национальному признаку: «В рамках сферы применения договоров и без ущерба для любого из их конкретных положений, запрещается любая дискриминация по признаку национальности».⁸⁹

133. Миграция сегодня в значительной степени связана с проблемами труда и занятости. В соответствии с оценочными данными МОТ за 2010 год, в мире насчитывается в общей сложности 105,4 млн экономически активных мигрантов (включая беженцев) из общего числа, составляющего, по оценкам, 214 млн человек, проживающих за пределами страны своего рождения или гражданства.⁹⁰ К ним относятся взрослые лица наиболее трудоспособного возраста в этой группе населения; вместе с их иждивенцами они составляют, вероятно, 90% глобального населения «мигрантов». Проблемы, вызванные экономическими, демографическими и технологическими изменениями, делают настоятельно необходимым присутствие иностранных работников в промышленно развитых странах. Увеличение числа рабочих мест, которые не могут быть заполнены работниками из числа граждан страны, и такие факторы, как старение трудовых ресурсов страны, создают необходимость найма трудовых мигрантов.⁹¹ Тем не менее, трудовые мигранты сталкиваются с различными барьерами на пути к справедливой занятости, которые могут проявляться в течение всего жизненного цикла занятости.

⁸⁹ Хартия основополагающих прав Европейского союза, *Официальный журнал Европейского сообщества*, 2000 г., С 364/13, статьи 21 1) и 2).

⁹⁰ МБТ: *International labour migration: A rights-based approach* (Женева, 2010 г.), стр. 18.

⁹¹ См. P. Taran: *Increasing Equality in Employment*, презентация в рамках групповой дискуссии на тему: «Место работы: Решение проблемы расовой дискриминации и содействие разнообразию», Конференция по обзору Дурбанского процесса, Женева, 20-24 апреля 2009 г., стр. 2.

Проявления дискриминации в сфере занятости

134. Дискриминационная практика может возникнуть на основе законодательства, политики или практических мер. В Италии, например, проживающие на законных основаниях мигранты, не являющиеся гражданами стран ЕС, не могут занимать рабочие места в государственном секторе, в том числе посты младшего медицинского персонала.⁹² Закон 2008 года о свободных экспортных зонах на Мадагаскаре содержит положения, предусматривающие выплату более низкой заработной платы и предоставление социального обеспечения на более низком уровне для трудовых мигрантов.⁹³ В докладе ПРООН за 2009 год делается вывод, что политика Таиланда, касающаяся трудовых мигрантов, способствует увеличению разрыва между ними и гражданами Таиланда. В докладе делается ссылка на провинциальный Указ о трудовых мигрантах, принятый в 2006 году администрацией Пхукета, а также на нормативные акты некоторых других провинций, которые препятствуют свободному передвижению и ущемляют основные права трудовых мигрантов из Мьянмы, Камбоджи и Лаосской Народно-Демократической Республики.⁹⁴

135. Объявления дискриминационного характера о рабочих местах были отмечены в таких странах, как Австрия, Германия и Испания. Например, в Германии в одном объявлении о рабочем месте четко было указано, что заявления на эту работу могут подавать только граждане страны или лица, для которых немецкий язык является родным.⁹⁵

136. Но даже после трудоустройства трудовые мигранты могут сталкиваться с повседневным дискриминационным отношением. Во Фландрии (Бельгия), например, внутреннее правило компании по производству автомобильных запасных частей, 70% сотрудников которой имеют иностранное происхождение, гласит, что работники, три раза подряд использующие какой-либо иной язык помимо голландского, подлежат наказанию в виде увольнения с работы. Обоснованиями этого правила служат

⁹² Агентство Европейского союза по основополагающим правам: *Annual Report 2010, Conference Edition* (Вена, 2010 г.), стр. 55.

⁹³ МКП: *Международно признанные ключевые трудовые нормы на Мадагаскаре*, стр. 5.

⁹⁴ J. Crush and S. Ramachandran: *Xenophobia, international migration and human development*, Human Development, Research Paper 2009/47 (ПРООН, 2009 г.), стр. 31.

⁹⁵ Агентство Европейского союза по основополагающим правам: *Annual Report 2010*, op. cit., стр. 50.

Вставка 2.12

Комитет экспертов МОТ призывает к укреплению защиты трудовых мигрантов

В отношении ряда стран Комитет экспертов выразил озабоченность в связи с законодательством, которое не позволяет трудовым мигрантам менять работодателя, что может повысить уровень их уязвимости перед лицом дискриминации и произвола. Кроме того, опасения возмездия и депортации могут помешать им подавать жалобы. Действующий в Республике Корея Закон о трудоустройстве иностранных работников, например, допускает переход мигрантов на работу к другому работодателю только в случае аннулирования разрешения на привлечение иностранных работников, предоставленного первому работодателю. Закон гласит, что власти могут отменить такое разрешение, если работодатель нарушает положения трудовых договоров или трудового законодательства. Комитет призвал правительство Республики Кореи принять меры для предоставления трудовым мигрантам большей гибкости при смене рабочих мест, чтобы избежать ситуаций дискриминации и злоупотреблений, а также для обеспечения эффективных инспекций труда.

Система поручительства в Катаре требует, чтобы у каждого мигранта, желающего прибыть в страну или жить в ней в целях работы, был спонсор или поручитель, в связи с чем в правовом плане пребывание трудовых мигрантов в стране зависит от их поручителей. По данным Национального комитета по правам человека Катара, эта система способствует практике злоупотреблений поручителей, которая выражается в том числе в невыплате заработной платы, удержании паспортов работников, отсутствии адекватного жилья, чрезмерной продолжительности рабочего времени и в сексуальных домогательствах. Комитет экспертов выразил обеспокоенность в связи с тем, что такая система поручительства расширяет возможности работодателей для того, чтобы оказывать несоразмерно большое влияние на трудовых мигрантов, способствуя дискриминации в отношении них по признаку расы, пола, религии и национального происхождения с точки зрения их условий труда и затребовал информацию о мерах, принятых для проведения реформы системы поручительства и для расследования того, в какой степени эта система оказывает дискриминационное воздействие на трудовых мигрантов.

Источник: КЭПР: Индивидуальное замечание 2009 года о соблюдении Республикой Корея Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) (ратификация: 1998 г.) и Индивидуальное замечание 2009 года о соблюдении в Катаре Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) (ратификация: 1976 г.).

«соображения безопасности» и «уважение к другим работникам».⁹⁶

Условия труда

137. Несправедливые условия работы, с которыми сталкиваются мигранты, отмечаются как в развитых, так и в развивающихся странах. В Европейском союзе зафиксированы сообщения о случаях эксплуатации трудовых мигрантов, которые включают примеры домогательства, ненормированной продолжительности рабочего времени в антисанитарных условиях, отказа в предоставлении отпуска по болезни и низкой заработной платы.⁹⁷ В Израиле в 2007 году средняя заработная плата иностранных работников в секторе по уходу составляла 2.200 новых израильских шекелей (при шестидневной рабочей неделе), что на 1.200 шекелей ниже

уровня минимальной заработной платы при отсутствии платы за сверхурочную работу.⁹⁸

138. Трудовые мигранты могут также сталкиваться с препятствиями в получении таких же пособий по социальному обеспечению, какие предоставляются гражданам страны. Некоторые страны полностью исключают участие мигрантов в программах социального страхования. Например, многие страны Совета сотрудничества стран Персидского залива разрешают доступ мигрантам только к пособиям краткосрочного характера, таким как программы здравоохранения, но запрещают доступ к долгосрочным системам передаваемых пособий, таким как пенсии по старости. Другие страны могут разрешить доступ к долгосрочным пособиям, но запрещают передачу пособий между странами, тем самым препятствуя обратной миграции.⁹⁹

⁹⁶ Агентство Европейского союза по основополагающим правам: *Annual Report 2008*, Вена, 2008 г., стр. 46. Можно ознакомиться на: http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar08p2_en.pdf, дата посещения 10 июня 2010 г.

⁹⁷ Агентство Европейского союза по основополагающим правам: *Annual Report 2010*, op. cit., стр. 56.

⁹⁸ Информация приводится из A. Kemp: *Reforming policies on foreign workers in Israel*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 103, 2010 г., стр. 25.

⁹⁹ См. R. Holzmann, J. Koettl and T. Chernetsky: *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices*, документ, подготовленный для анализа политики и исследований Глобальной комиссии по международной миграции, сентябрь 2005 г.

Вставка 2.13

Политика Ирландии «нация миграции»

В апреле 2008 года, правительство Ирландии стало проводить новую политику, озаглавленную «Нация миграции», представляющую собой заявление о стратегии интеграции и управлении разнообразием. Эта политика устанавливает права и обязанности мигрантов, которые живут, работают и стремятся стать гражданами Ирландии. Политика подчеркивает важную роль правительства, государственных органов и общества в обеспечении интеграции мигрантов. Предусматриваются различные меры, включая создание специального фонда правительства для поддержки управления многообразием в местных органах власти, а также укрепление институциональных и законодательных мер по борьбе с эксплуатацией или дискриминацией трудящихся-мигрантов. Кроме того, политика устанавливает новые интеграционные структуры, такие как Комиссия по интеграции, которая отвечает за обзор прогресса в области интеграции.

Источник: T. Dobbins: *Ireland: The occupational promotion of migrant workers*, European Working Conditions Observatory (2009 г.), доступно по адресу: www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/ie0807039q.htm.

Меры, направленные на ограничение миграции и высылку трудовых мигрантов

139. Меры и практика, «выталкивающие» трудовых мигрантов, были приняты, возможно, выборочно, в некоторых странах на фоне кризиса. Правительства Малайзии¹⁰⁰ и Сингапура, например, начали проводить политику, которая поощряла компании увольнять иностранных работников, прежде чем прекращать трудовые договоры с гражданами своих стран. Правительство Республики Кореи приняло меры по сокращению занятости иностранных работников, резко уменьшив квоту на иностранных работников со 100.000 в 2008 году до 34.000 в 2009 году. Политика изменений проводилась на фоне небольшого роста безработицы и падения численности иммигрантов на рынке труда в последние годы.¹⁰¹

140. Решающее значение для этой цели имеет вопрос отношений. В условиях значительного бедственного положения на рынках труда и повышенной социальной напряженности, важно, чтобы проводимая политика и заявления не формировали стереотипы в отношении трудовых мигрантов и не делали из них козлов отпущения. Политика, направленная на преодоление вызовов в области рынка труда, не должна посягать на принцип недопущения дискриминации и не должна отвлекать от усилий по достижению равенства. Кроме того, необходимо постоянно помнить о том долгосрочном

вкладе, который трудовые мигранты вносят в рост и развитие стран, в которых они работают.

Интеграция против ассимиляции

141. В последние годы правительствами достигнут определенный прогресс в отношении интеграции мигрантов на рынках труда и в обществе в целом. Некоторые европейские страны, такие как Австрия, Ирландия, Нидерланды, Норвегия и Португалия, приняли различные программные меры в виде национальных планов интеграции, законодательства и стратегий по обеспечению интеграции и разнообразия.

142. В то же время, в ряде стран со значительным числом мигрантов проходит обсуждение их опыта в области мультикультурного развития и политики, которая проводится в этой связи. Сложный характер этих дебатов, затрагивающих фундаментальные вопросы идентичности и ценностей, может привести к смещению акцента с подхода, сосредоточенного на проблеме интеграции на рынке труда, к другим подходам, в которых подчеркиваются вопросы ассимиляции и культурного соответствия. Вместе с тем важно, чтобы соблюдались основополагающие принципы недопущения дискриминации в сфере труда и чтобы ни один человек не мог подвергаться дискриминации из-за индивидуальных особенностей его личности. В одной из своих публикаций Институт расовых отношений, базирующийся в Соединенном Королевстве, описывает отход от традиционных показателей интеграции – участие на рынке труда, уровень доходов, неравенство и бедность, уровень образования, наличие жилья в собственности и т.д. – к новым менее определенным показателям, которые относятся

¹⁰⁰ M. Abella and G. Ducanes: *The effect of the global economic crisis on Asian migrant workers and governments' responses*, техническая записка на Региональном форуме высокого уровня по мерам реагирования на экономический кризис – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia, Манила, 18-20 февраля 2009 г., стр. 9.

¹⁰¹ M. Fix et al.: *Migration and the global recession: A report commissioned by the BBC World Service*, Migration Policy Institute (2009 г.), стр. 55.

к ценностям и самобытности.¹⁰² Такие меры могут косвенно или непреднамеренно оказаться дискриминационными по отношению к определенным группам меньшинств.

Ксенофобия и насилие

143. Насилие в отношении трудящихся-мигрантов не представляет собой ничего нового, но это явление приобретает все более широкие масштабы и во все большем числе стран. Злоупотребления могут происходить как в рамках цикла занятости, так и за ее пределами, поскольку нападкам подвергаются непосредственно иностранцы, их дома и предприятия. Такие инциденты продолжаются несмотря на предпринимаемые правительствами меры, направленные на то, чтобы предотвратить и остановить их. Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации, например, выразил обеспокоенность по поводу тревожного роста количества случаев и тяжести насилия на расовой почве в России.¹⁰³ В Южной Африке в 2008 году были убиты более 60 иностранных мигрантов, а более 10.000 иностранцев остались без крова в результате ожесточенных выступлений против иностранцев в ряде городов. Одна из причин, по которой лица совершают акты насилия, заключается в том, что иностранцы занимают их рабочие места.¹⁰⁴ В Италии в результате продолжавшихся два дня беспорядков были ранены 53 трудовых мигранта и 1.000 человек были отправлены властями в центры для депортации.¹⁰⁵

Ограниченная осведомленность о правах

144. Незнание мигрантами своих прав и легальных каналов для принятия мер в случае дискриминации может препятствовать усилиям по ликвидации дискриминации. Исследование, проведенное Агентством Европейского союза по основным правам (FRA EC), позволило выявить различия между группами мигрантов с точки зрения информированности о своих правах. В Ирландии, например, при приеме на работу 34% респондентов из Центральной и Восточной Европы и 57% из стран Африки к

югу от Сахары не были осведомлены о законодательстве по борьбе с дискриминацией.¹⁰⁶ Другое исследование, посвященное положению филиппинских мигрантов, показало, что они не желают обращаться в суд за защитой, опасаясь возмездия и не доверяя судебной системе, а также из-за недостатка знаний о судебных возможностях.¹⁰⁷

145. «Право на достоверную информацию» для трудовых мигрантов зафиксировано на международном уровне в Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97) и в Международной конвенции ООН 1990 года о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Обязательство по обеспечению эффективной, точной и своевременной информацией должно стать неотъемлемой частью реализации и исполнения законодательства о борьбе с дискриминацией.

Изменения в правовой сфере и упреждающие меры

146. С 2006 года были зарегистрированы несколько ратификаций Конвенций МОТ о трудящихся-мигрантах: Албания, Армения, Киргизстан, Черногория, Республика Молдова, Украина и Таджикистан ратифицировали Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97); кроме того, Албания, Армения, Черногория, Филиппины и Таджикистан ратифицировали Конвенцию 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143).

147. Некоторые страны приняли четкие и всеобъемлющие национальные планы действий по борьбе с расизмом и ксенофобией. Финляндия и Ирландия, например, приняли такие планы на основе широких консультаций между правительством, социальными партнерами и заинтересованными сторонами гражданского общества.

148. В 2009 году Бахрейн осуществил обширную реформу системы спонсорства и поручительства в регионе путем предоставления трудовым мигрантам права менять место работы без согласия их работодателя и при отсутствии заявлений о невыплате заработной платы или о злоупотреблениях. Реформа позволяет трудовым мигрантам менять работу после выполнения определенных требований в отношении подачи уведомления, а также предоставляет им

¹⁰² L. Fekete: *Integration, Islamophobia and civil rights in Europe*, Институт расовых отношений (Лондон, 2008 г.), стр. 57.

¹⁰³ Комитет по ликвидации расовой дискриминации (CERD): Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD/C/RUS/CO/19, 20 августа 2008 г., стр. 5–61.

¹⁰⁴ I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response* (Женева, МБТ, 2009 г.), стр. 37.

¹⁰⁵ Управление Верховного комиссара по правам человека: «Эксперты ООН призывают итальянские власти пресекать проявления ксенофобии в отношении трудящихся-мигрантов», заявление для СМИ, 12 января 2010 г.

¹⁰⁶ Агентство Европейского союза по основополагающим правам: *Rights awareness and equality bodies: Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III*, EU-MIDIS Data in Focus Report 03 (Вена, 2010 г.), стр. 5.

¹⁰⁷ Организация Объединенных Наций: Доклад Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, девятая и десятая сессии, Генеральная Ассамблея, 2009 г., A/64/48, стр. 37.

Вставка 2.14**Типовое профсоюзное соглашение о правах трудовых мигрантов**

В мае 2009 года в Коломбо (Шри-Ланка) были подписаны три отдельных двусторонних соглашения о сотрудничестве в области защиты прав трудовых мигрантов. С одной стороны, соглашения подписали лидеры трех национальных профсоюзных центров в Шри-Ланке, а с другой – их коллеги в Бахрейне, Иордании и Кувейте. Эти соглашения основаны на положениях «типового профсоюзного соглашения о правах трудовых мигрантов», которое было разработано Бюро МОТ по вопросам деятельности в интересах работников и международным профсоюзным движением.

Стороны, подписавшие соглашения, взяли на себя обязательство содействовать ратификации и соблюдению Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (143) и проводить активные кампании против расизма и ксенофобии в обществе, а также вести борьбу против дискриминации и вводящей в заблуждение пропаганды как в странах происхождения, так и в странах назначения трудовых мигрантов. В соглашении подчеркивается, что положение трудовых мигрантов должно регулироваться на основе принципов международной профсоюзной солидарности, социальной справедливости, равенства, равных возможностей и гендерного равенства.

Эта модель с тех пор используется для заключения двусторонних и многосторонних соглашений в Азии и Африке и получила широкую огласку на совещании Американской региональной организации МКП в декабре 2009 года.

Вставка 2.15**Новая Зеландия помогает трудовым мигрантам интегрироваться на рынке труда**

Школа прикладной лингвистики и языковых исследований в Новой Зеландии помогает мигрантам развивать соответствующие навыки общения в профессиональной среде и приобретать производственный опыт. Курс производственной коммуникации для квалифицированных мигрантов позволяет сообществу и производству Новой Зеландии обеспечивать быстрое и положительное подключение мигрантов к производительному труду. Анализ затрат и результатов показал, что на каждый затраченный доллар программа обеспечивает отдачу в размере 98 долл. Новой Зеландии, которые направляются в экономику страны. В соответствии с консервативными оценками, в 2009 году рост производительности составил 30.000 долл. в год на каждого занятого выпускника курсов. Программа также была положительно воспринята в рамках Комиссии Новой Зеландии по правам человека.

Источник: Доклад Комиссии Новой Зеландии по правам человека: *Race Relations Report 2009*.

30-дневный льготный период, в течение которого они могут оставаться в стране на законных основаниях, пока они заняты поиском новой работы. Эти положительные изменения не применяются, однако, в отношении домашних работников.¹⁰⁸

149. Во Франции железнодорожная компания SNCF объявила о приеме заявлений от лиц из районов с низкими доходами, в которых преимущественно проживают иммигранты, а министр обороны представил план действий, в котором приоритетное внимание уделяется привлечению молодых представителей рабочего класса, что позволяет молодым людям из семей иммигрантов поступать на учебу в военные академии. В Германии Государственное министерство образования земли Северный Рейн-Вестфалия разработало стратегию,

состоящую из ряда информационно-просветительских и содействующих мер, направленных на увеличение числа учителей с миграционным прошлым.¹⁰⁹

150. Группа работодателей «Бизнес и общество» (БИО) в Северной Ирландии разработала «Добровольный кодекс практики по приему на работу трудовых мигрантов/иностранного персонала», который получил поддержку в рамках консультаций с компаниями. 40 компаний подписали этот Кодекс поведения, в том числе те, в которых занято большинство трудовых мигрантов в Северной Ирландии. Их приверженность проистекает из убеждения, что они несут социальную ответственность за хорошее отношение к людям. Хотя кодекс и не имеет обязательной юридической силы, он направлен на укрепление передовой практики, а также на

¹⁰⁸ Решение № (79) за 2009 год: *Regarding the mobility of foreign employee from one employer to another*.

¹⁰⁹ Агентство Европейского союза по основополагающим правам: *Annual Report 2008*, op. cit., стр. 54.

Вставка 2.16**Новая политика Швеции в области трудовой миграции**

В декабре 2008 года Швеция провела реформу своей политики в области трудовой миграции, которая открыла существенные возможности для набора персонала за рубежом. Основное изменение связано с процедурой получения разрешения по запросу работодателя. Шведские работодатели – как и прежде – могут запрашивать разрешение на привлечение иностранного работника. Как и прежде, они должны подать объявление о свободном рабочем месте в Швеции, а также в рамках EURES – общественной координационной службы занятости ЕЕА, прежде чем заявка будет утверждена. Разница в новой политике заключается в том, что шведские профсоюзы уже не имеют права вето в отношении таких заявок, и Совет рынка труда Швеции не должен более обнаруживать «дефицит кадров». Это открывает возможности для набора персонала на рабочие места, не требующие высокой квалификации. Соответствующему профсоюзу предоставляется возможность рассмотреть предложение и дать заключение относительно того, соответствует ли уровень заработной платы, страховой защиты и другие условия найма положениям коллективного договора или обычной практике, существующей в данной профессии или отрасли промышленности. Профсоюзы, однако, не могут отклонить заявки. Проверка перечней рабочих мест теперь проводится Шведским иммиграционным советом, а не государственной службой занятости, что способствует ускорению процесса. В Швеции также составлен список дефицитных и наиболее важных профессий, по которым иностранные рабочие, приезжающие в Швецию на основе визы, могут сразу же получить разрешение на работу без предварительного возвращения на родину. Этот список направлен на то, чтобы сделать более удобным приезд иностранных работников на собеседование и чтобы они могли приступить к работе как можно скорее и без дополнительных затрат, в случае ее предложения. Мигранты, допущенные в Швецию, пользуются равными правами и полным доступом к социальным пособиям. Воссоединение семьи разрешается немедленно (члены семьи могут сопровождать работника и, если разрешение на работу выдается не менее чем на 6 месяцев, то им также предоставляется доступ на рынок труда). Безработным иммигрантам, имеющим разрешением на работу, предоставляется три месяца (с того момента, когда они стали безработными), чтобы найти новую работу. Иностранцы студенты также могут изменить статус и получить разрешение на работу.

Источник: ОЭСР: Перспективы международной миграции 2009 (Париж).

обеспечение руководства по вопросам занятости трудовых мигрантов.¹¹⁰

Политика в области обеспечения разнообразия

151. На уровне рабочих мест «политика в области обеспечения разнообразия» открывает широкие перспективы для борьбы против дискриминации. Многие компании в последнее время начинают рассматривать разнообразный характер своей рабочей силы в качестве конкурентного преимущества и возможности для бизнеса. Заметное разнообразие рабочей силы позволяет компаниям задействовать новые разнообразные рынки сбыта. Кроме того, корпоративная социальная ответственность играет важную роль в увеличении числа предприятий, а также в распределении проектов со стороны правительств, международных организаций и многонациональных предприятий по всей производственно-сбытовой цепочке. Преимущества можно также получить и на национальном

уровне. Разнообразие на рабочих местах означало бы укрепление социального согласия, рост благосостояния и производительности и препятствовало бы маргинализации и социальной изоляции какой-либо категории населения.

152. Еще одна потенциальная выгода, связанная с диверсификацией, касается увеличения числа инновационных решений. Компаниям необходимо адаптироваться к более динамичной среде, не в последнюю очередь в результате экономической глобализации. Разнообразие рабочей силы обеспечивает более широкий кругозор и набор идей и может способствовать повышению гибкости и адаптации. Исследование, проведенное Испытательной группой Европейского бизнеса (ЕВТР), свидетельствует о том, что «компании сегодня все чаще признают связь между разнообразием и инновациями». 63% опрошенных компаний в 2008 году признали связь между разнообразием и инновациями по сравнению с 26% в 2005 году.¹¹¹

¹¹⁰ На основе информации, имеющейся на веб-сайте БИТС: www.bitc.org.uk/.

¹¹¹ Европейская комиссия: *Diversity Management in 2008: Research with the European Business Test Panel* (Брюссель, 2008 г.), стр. 4.

Вставка 2.17 Хартии разнообразия

В 2009 году Испания присоединилась к таким странам, как Бельгия, Франция, Германия, Италия и Швеция в реализации «Хартии разнообразия». Хартии разнообразия представляют собой одну из последних в серии инициатив, направленных на стимулирование диверсификации рабочей силы. Добровольно подписывая Хартию, компании обязуются поощрять и соблюдать основополагающие принципы равенства и уважать право на интеграцию всех людей на рабочем месте путем осуществления конкретных мер по содействию созданию инклюзивной производственной среды, свободной от предрассудков и дискриминации в отношении меньшинств.

Источник: Хартия разнообразия Европейской комиссии по вопросам занятости, социальной сферы и равных возможностей. Можно ознакомиться на: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=915&langId=en>; and European Institute for Managing Diversity, Diversity Charter, доступно по адресу: www.iegd.org/english/shok/charter.html, дата посещения: 9 ноября 2010 г.

Дискриминация по религиозному признаку

Дискриминация по религиозному признаку становится все более заметной

153. За последние четыре года число женщин и мужчин, страдающих от религиозной дискриминации, по-видимому, возросло. Религиозная дискриминация системного характера, там где она существует, как правило, касается всех аспектов жизни и не ограничивается сферой труда и занятости. В этом разделе не рассматриваются такие ситуации, в рамках которых произошли относительно небольшие изменения. То, что можно было бы назвать тенденцией на протяжении последних четырех лет, представляет собой рост религиозной дискриминации в сфере занятости в сочетании с обеспокоенностью в отношении процесса трудовой миграции, осуществляемого в контексте экономической и социальной незащищенности. Мало что было сделано, чтобы преодолеть эти опасения и дискриминационное отношение.

154. Другой тенденцией, которую можно отметить, является общее увеличение числа случаев проявления религиозной дискриминации, о которых сообщают комиссиям по вопросам равенства. В Соединенных Штатах Комиссия по равным возможностям и занятости (ЕЕОС) зарегистрировала рост количества исков в связи с религиозной дискриминацией с 2.880 в 2007 году до 3.386 в 2009 году.¹¹² Количество исков в связи с религиозной дискриминацией, поданных в Высший совет Франции по борьбе с дискриминацией и по содействию равенству (HALDE), увеличилось с 79 в 2007 году до 303 в 2009 году.¹¹³ Недавнее исследование,

проведенное в Департаменте труда и пенсий Соединенного Королевства, показало, что мусульманские группы находятся в неблагоприятном положении в области занятости независимо от того, к какой этнической группе они принадлежат.¹¹⁴ Обзор, проведенный в 2009 году Европейским союзом по вопросам меньшинств и дискриминации в 14 государствах-членах, также свидетельствует о высоком уровне дискриминации этой же группы населения.¹¹⁵

Проявления дискриминации по религиозному признаку на рабочем месте

155. Во многих странах принято специальное законодательство, обеспечивающее защиту религиозных верований в сфере труда. В некоторых странах, таких как Канада,¹¹⁶ Новая Зеландия,¹¹⁷ Перу¹¹⁸ и Соединенные Штаты,¹¹⁹ работодатели обязаны принимать к сведению религиозные верования и практику своих сотрудников. В ряде европейских стран, включая Бельгию, Данию, Италию и Германию, проявления религиозных верований защищены путем запрещения дискриминации. Однако в других странах, таких как Мексика и Турция, работодатели не обязаны принимать во внимание

¹¹² ЕЕОС: с информацией можно ознакомиться на: www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm, дата последнего посещения 21 января 2011 г.

¹¹³ HALDE, *op. cit.*, стр. 15.

¹¹⁴ R. Berthoud and M. Blekesaune: *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007 г.

¹¹⁵ Агентство Европейского союза по защите основных прав: *European Union Minorities and Discrimination Survey: Data in Focus Report: Muslims*, 2009 г.

¹¹⁶ Закон о правах человека и Закон о равенстве в области занятости Канады.

¹¹⁷ Закон о правах человека Новой Зеландии, раздел 28 3).

¹¹⁸ A. Bronstein: *International and comparative labour law: Current challenges* (Женева, МБТ и Palgrave Macmillan, 2009 г.), стр. 154.

¹¹⁹ Раздел VII Закона США о гражданских правах (см. Руководство по соблюдению законодательства).

Вставка 2.18

**Дискриминационная практика в Лаосской Народно-Демократической Республике
в связи с доступом к политическим партиям и на государственную службу**

По мнению Специального докладчика по вопросу о свободе религии и убеждений Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, религиозным меньшинствам в Лаосской Народно-Демократической Республике не рекомендуется вступать в единственную политическую партию в стране.

Христианам, которые хотели бы присоединиться к этой политической партии, предлагается подписать заявление об отказе от своей веры.

По словам докладчика, такая практика устанавливает «стеклянный барьер для доступа к государственной службе и продвижения по службе для религиозных меньшинств, а также для их эффективного участия в процессе принятия решений».

Источник: Специальный докладчик по вопросу о свободе религии и убеждений; A/HRC/13/40/Add.4, 2010 г.

религиозные верования работников, что предотвращает возможность самому работодателю принимать решения, касающиеся освобождения от работы для молитвы или предоставления разрешения на ношение религиозной одежды.¹²⁰

Свобода не раскрывать информацию о своей религии

156. Право на свободу от дискриминации по религиозному признаку включает в себя право не раскрывать работодателям или властям информацию о своей вере. Доступ к занятости может быть затруднен, если соискатель обязан раскрывать свою религию. Если религиозные соображения учитываются при принятии решений о продвижении по службе, оплате труда, вычетах, а также других решений в области занятости, то некоторые работники могут оказаться в невыгодном положении и даже стать жертвой стигматизации. Последние изменения в правовой сфере в Европе обеспечивают защиту права не разглашать религиозную веру. Например, по делу *Alexandridis v. Greece* (Александридис против Греции), Европейский суд по правам человека постановил, что Греция нарушает принцип свободы вероисповедания, требуя от новых адвокатов, чтобы они раскрывали свою религию в рамках процесса аккредитации. В 2010 году тот же суд признал, что Турция нарушает статью 9 Европейской конвенции по правам человека, включая графу о религии в удостоверение личности, даже если их владельцам разрешается подавать ходатайство о том, чтобы не заполнять эту графу.¹²¹

¹²⁰ Информация содержится в *Ius Laboris: Religious Discrimination in the Workplace*, январь 2010 г.

¹²¹ Европейский суд по правам человека: *Alexandridis v. Greece*, Application No. 19516/06, пресс-релиз от 21

Управление рабочими местами с разнообразным религиозным составом

157. Несмотря на необходимость уважения права на неразглашение, существует множество ситуаций, когда работники хотят осуществлять свои права, связанные с их вероисповеданием. Некоторые органы по вопросам равенства обеспечивают руководящие принципы в этом отношении. В 2009 году Комиссия США по равным возможностям и занятости опубликовала раздел 12 своего Руководства по соблюдению законодательства, в котором обобщаются положения национального прецедентного права, а также излагается собственная позиция ЕЕОС по этому вопросу.¹²² Помимо пособия по соблюдению руководящих принципов, ЕЕОС опубликовала «Руководство по передовой практике», содержащее практические рекомендации для работодателей и работников по вопросам религии на рабочем месте.

158. В соответствии с рекомендациями этого Руководства, необходимо четко определить и последовательно применять политику в отношении предоставления свободного времени для отправления религиозных обрядов. Оно также рекомендует сотрудникам сообщать о своих религиозных обрядах в самом начале трудовых отношений, чтобы заблаговременно уведомлять о времени, необходимом для соблюдения религиозных обрядов. В нем подчеркивается, что постоянный диалог может в долгосрочной перспективе обеспечить сведение к минимуму любых трудностей, которые могут возникнуть.

февраля 2008 г.; и *Sinan Isik v. Turkey*, Application No. 21924/05, пресс-релиз от 2 февраля 2010 г.

¹²² ЕЕОС: Directives Transmittal No. 915.003, 22 июля 2008 г., Раздел 12 о религиозной дискриминации нового Руководства по соблюдению законодательства.

159. Аналогичным образом, Комиссия по вопросам равенства и правам человека в Соединенном Королевстве опубликовала ряд пособий для работодателей и работников, в которых разъясняются положения Закона 2010 года о равенстве.¹²³ Эти руководящие принципы затрагивают вопрос о правилах ношения одежды, подчеркивая необходимость объективного обоснования их применения.¹²⁴ Руководящие принципы содержат уточнение о том, что положения Закона о равенстве не требуют разумного учета религиозных обрядов, но если работодатель решит организовать рабочее время некоторых работников таким образом, чтобы обеспечить им возможность для соблюдения религиозных обрядов, то такая практика должна применяться на равной основе в отношении сотрудников всех религий.¹²⁵

160. В 2009 году французская организация работодателей IMS Entreprendre pour la Cité опубликовала Руководство по управлению религиозным многообразием на рабочих местах. В начале Руководства содержится объяснение французской правовой базы по вопросу о религиозной дискриминации на рабочем месте, а затем в нем даются разъяснения в отношении ограничений в области питания, устанавливаемых различными религиями, представлен календарь религиозных праздников, а также дается описание различных форм религиозной одежды. Это руководство является полезным инструментом для работодателей, как краткое справочное руководство для понимания некоторых религиозных обрядов и ограничений, и того, как эффективно управлять в условиях разнообразия на рабочих местах.¹²⁶

Дискриминация по политическим убеждениям

161. Защита от дискриминации по политическим убеждениям в целом распространяется на лиц, деятельность которых направлена против установившихся политических принципов или

которые просто выражают иное мнение.¹²⁷ Это право неразрывно связано с защитой свободы слова, которая охватывает выражение политических взглядов, предоставляющее возможность лицу или группе лиц оказывать влияние на принятие решений в политической, экономической и социальной жизни общества.

162. По данным Международного обзора тысячелетия, проведенного Институтом Гэллага, несмотря на то, что факты дискриминации по признаку пола и расы встречаются чаще, дискриминация политического характера также все еще сохраняется во всем мире. Большинство официальных жалоб, как представляется, связаны с проблемой политической лояльности, включая покровительство, в случае найма или прекращения занятости. Она может проявляться в отдельных случаях или на более систематической основе. Отдельные случаи дискриминации, связанные с доступом к занятости или прекращением трудовых отношений, иногда трудно доказать. В законодательстве некоторых стран, однако, например в Законе 1991 года о проверке политической благонадежности в Чешской Республике, который все еще оставался в силе в 2009 году, содержится требование о том, чтобы кандидат на рабочее место имел определенные политические предпосылки для получения некоторых рабочих мест и профессий на государственной службе.¹²⁸

163. Есть также некоторые политические партии, в которых поддержка и членство тесно связаны с этнической, языковой или религиозной принадлежностью, и в этих случаях какая-либо дискриминация по политическим убеждениям может совпадать также и с другими основаниями. Примером в этом отношении служит предъявление иска в апелляционный суд Северной Ирландии (см. вставку 2.19).

164. Дискриминация по политическим убеждениям может также сочетаться с антипрофсоюзной дискриминацией. В таких случаях профсоюзных активистов, как правило, обвиняют в участии в неприемлемой политической деятельности. Комитет МОТ по свободе объединения (КСО) рассмотрел несколько случаев, когда правительства утверждали, что работники и их представители осуществляли незаконную политическую деятельность, в то время как на

¹²³ Комиссия по вопросам равенства и прав человека: Equality Act guidance downloads, можно ознакомиться на: <http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/new-equalitz-act-guidance/equalitz-act-2010-guidance>, последнее посещение 21 января 2011 г.

¹²⁴ Комиссия по вопросам равенства и прав человека: "What equality law means for you as an employer: Managing workers", том 5 из 7, июль 2010 г., стр. 22.

¹²⁵ Комиссия по вопросам равенства и прав человека: "What equality law means for you as an employer: Working hours, flexible working and time off", том 2 из 7, июль 2010 г., стр. 30.

¹²⁶ IMS Entreprendre pour la Cité: *Gérer la diversité religieuse*, Guide pratique, март 2009 г.

¹²⁷ МБТ: *Equality in employment and occupation*, Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Международная конференция труда, 75-я сессия, Женева, 1988 г., п. 57.

¹²⁸ Закон от 4 октября 1991 года, определяющий некоторые предварительные условия для определенных должностей в государственных органах и организациях Чешской и Словацкой Федеративной Республики, Чешской Республики и Словацкой Республики.

Вставка 2.19

Множественная дискриминация: дискриминация по политическим убеждениям и религиозная дискриминация

Часто жалобы на политическую дискриминацию подаются вместе с жалобами на религиозную дискриминацию, что приобретает форму множественной дискриминации. В связи с делом «Эндрюс и другие против аудитора органа местной власти WA McDonald», единственным из трех рассмотренных дел из Северной Ирландии, в отношении которого обращение было удовлетворено, судья заявил в своем заключительном слове:

«По причинам, изложенным ниже, я считаю, что фактически решение о назначении г-на Коннора на пост исполнительного директора было принято с учетом соображений, не имеющих отношения к делу, т.е. его действительных или мнимых религиозных верований или политических убеждений. Существует явное свидетельство участника голосования. Как указано выше, ни один из членов, придерживающихся протестантских религиозных убеждений и/или юнионистских политических взглядов, не проголосовал за г-на Мак-Сорли в последнем туре голосования 3 февраля 2000 года. Все члены, относящиеся к протестантской религиозной общине и/или придерживающиеся юнионистских политических взглядов, проголосовали за г-на Коннора в третьем (заключительном) туре голосования».

самом деле эти профсоюзные активисты осуществляли свои законные профсоюзные права.

Законодательные меры

165. Во многих странах существует законодательство, содержащее запрет на дискриминацию по политическим убеждениям. Большинство из этих положений содержат ссылки на политические взгляды или убеждения, в то время как в других положениях речь идет о политической принадлежности. В Канаде, например, политические убеждения определяются как вера в догматы зарегистрированной политической партии, о чем свидетельствует членство, вклад или открытое активное участие в деятельности этой партии.¹²⁹ В Хорватии Закон о борьбе с дискриминацией, принятый в мае 2009 года, предусматривает защиту и обеспечение равенства как высшей ценности конституционного строя Республики Хорватия, а также регулирует, в частности, защиту от дискриминации по политическим или иным убеждениям.¹³⁰

166. В Маврикии Закон о равных возможностях 2008 года запрещает дискриминацию по политическим убеждениям в качестве одного из оснований для незаконной дискриминации, хотя и признает обоснованность учета политических соображений при назначении для работы в министерства консультантов или членов какой-либо политической партии. В Сербии в статье 25 Закона 2009 года о запрещении дискриминации предусматривается запрет дискриминации «в отношении отдельного лица или группы лиц по признаку его/ее или их политических убеждений, принадлежности или отказа

от принадлежности к политической партии или профессиональному союзу».¹³¹

Дискриминация по признаку социального происхождения

167. Проблема дискриминации по признаку социального происхождения возникает тогда, когда принадлежность отдельного человека к какому-либо классу, социально-профессиональной категории или касте определяет его профессиональное положение или оказывает влияние на него либо путем отказа в доступе к определенным рабочим местам или видам деятельности, либо, наоборот, предписывая данному человеку определенный круг рабочих мест. Хотя в настоящее время такие ситуации встречаются реже в четко выраженной форме, предрассудки или предпочтения, основанные на социальном происхождении, могут все еще сохраняться даже там, где жесткая стратификация общества уже исчезла. Даже в открытых обществах, где социальная мобильность получила широкое распространение, ряд явлений по-прежнему препятствует обеспечению полного равенства возможностей для различных социальных категорий, несмотря на меры, принимаемые для повышения мобильности и расширения возможностей.¹³²

¹³¹ См. Министерство труда и социальной политики Республики Сербия/ПРООН: Закон о запрещении дискриминации, неофициальный перевод осуществлен по запросу ПРООН в Сербии в рамках проекта «Поддержка осуществления антидискриминационного законодательства и посредничества в Сербии», информация взята из базы данных МОТ НАТЛЕКС.

¹³² МБТ: *Равенство в области труда и занятий*, op. cit., Глава I: Сфера применения Конвенции в отношении лиц, определение и основания для дискриминации.

¹²⁹ Закон о правах человека, Глава Н-12.

¹³⁰ Закон о борьбе с дискриминацией 2009 года.

Вставка 2.20

Политическая и антипрофсоюзная дискриминация на Фиджи

В 2010 году Комитет по свободе объединения (КСО) рассмотрел дело, связанное с увольнением правительством в 2008 году директора школы, который был также Председателем Ассоциации учителей Фиджи (АУФ). В связи с выступлением, в котором выражалась поддержка созданию Движения за демократию, сделанным директором в штаб-квартире АУФ в качестве его Председателя АУФ, правительство расторгло трудовой договор с ним и предъявило ему обвинение в совершении трех правонарушений, выразившихся в нарушении Кодекса поведения на государственной службе Фиджи в рамках Закона о государственной службе. Правительство Фиджи утверждало, что увольнение было необходимо, поскольку Кодекс поведения предусматривает, что участие в политической жизни допускается только в том случае, когда на это дает свое разрешение Секретарь по вопросам государственной службы. Однако в своем решении КСО отметил, что работники и должностные лица профсоюза имеют право на защиту от актов антипрофсоюзной дискриминации, включая увольнение, понижение в должности, перевод на другое место работы и другие негативные меры.

Кроме того, Комитет отметил, что должностные лица профсоюза должны быть защищены от увольнения, с тем чтобы защитить право организаций работников на выборы своих представителей в условиях полной свободы. Комитет в целом пришел к заключению, что профсоюзные организации не могут быть исключены из политической деятельности, поскольку интересы профсоюзов и государственной политики пересекаются, в то время как должно быть гарантировано право на свободу выражения мнений, чтобы организации работников и работодателей имели возможность реализовывать принцип свободы объединения. В связи с тем, что правительства обязаны предотвращать акты антипрофсоюзной дискриминации, а директор школы высказывал мнения, которые подлежат защите и не связаны с трудовыми отношениями, Комитет призвал правительство восстановить на работе директора школы.

Источник: МБТ: 358-й Доклад Комитета по свободе объединения, Административный совет, 309-я сессия, ноябрь 2010 г., GB.309/8, пп. 523-558.

Кастовая дискриминация

168. Кастовая дискриминация остается наиболее распространенной в отношении населения далитов в Южной Азии. Она выражается в ограничении доступа к определенным видам работ и в более низкой оплате труда по сравнению с другими группами населения.¹³³ Между кастами также сохраняются значительные различия в уровнях образования.¹³⁴

169. В 2008 году Министерство финансов Непала признало, что население далитов и мадешы подвергается культурной и экономической дискриминации.¹³⁵ На рабочем месте далиты должны находиться на удалении от сотрудников, относящихся к более высокой касте. В правительственных учреждениях и в Королевской армии Непала были установлены отдельные зоны для приема пищи для далитов и недалитов; две группы не могут принимать пищу и пить из одних сосудов во избежание

«загрязнения».¹³⁶ Факторы социального восприятия определенных каст ограничивают возможности трудоустройства и подвергают членов этих каст унижению в их повседневной жизни и на работе.

170. Полевое исследование, проведенное Индийским институтом по изучению проблем далитов, выявило факты дискриминационной практики при найме на работу в частном секторе в Индии в отношении лиц из низших каст. Вероятность того, что квалифицированные кандидаты из числа далитов будут приглашены на собеседование, составляет около двух третей от шансов, которыми располагает кандидат из индуистской касты. Шансы кандидатов из числа мусульман, имеющих такую же квалификацию, быть приглашенными на собеседование, составляют лишь около одной трети от шансов, которыми располагает кандидат из более высокой индуистской касты.¹³⁷

171. Несмотря на формальное отсутствие кастовой системы в Бангладеш, лица, которые могут быть заняты только определенными видами профессиональной деятельности и обычно

¹³³ МБТ: *Discrimination at Work in Asia*, DECLARATION fact sheet, 2007 г.

¹³⁴ T. Ito: "Caste discrimination and transaction costs in the labour market: Evidence from rural North India", in *Journal of Development Economics* 88 (2009 г.), стр. 292–300.

¹³⁵ Министерство финансов; Доклад о бюджете в связи с финансовым годом 2008-09, представленный законодательному органу – Парламенту 19 сентября 2006 г., стр. 5.

¹³⁶ МБТ: *Далиты и труд в Непале: дискриминация и принудительный труд* (МБТ, Непал, 2005 г.), стр. 41.

¹³⁷ S. Thorat, P. Attewell and F. F. Rizvi: *Urban labour market discrimination*, Indian Institute of Dalit Studies, Working Paper Series Vol. III, No. 1 (2009 г.), стр. 1.

живут в условиях крайней нищеты в изолированных областях, подвергаются такому же обращению, как и касты неприкасаемых.¹³⁸ Примерами таких конкретных групп служат представители народности мимал (Mymal), которые занимаются рыболовством, кулис (Kulies), которые работают на чайных плантациях, и беде (Bede), которые занимаются закланиванием змей.¹³⁹

Изменения в правовой и политической областях

172. Индия использует различные программы, такие как выделение пособий, субсидий и кредитов на образование, с целью повышения уровня образования и улучшения экономического положения каст неприкасаемых. Новый пятилетний план (2007-12 гг.) направлен на дальнейшее устранение дискриминации по признаку социального происхождения. Кроме того, в плане признается роль всеобъемлющего законодательства по защите прав на образование и занятость, а также возможность позитивных действий в частном секторе. В стране действует система квот для приема лиц из каст неприкасаемых на работу в государственном секторе в качестве дополнительного средства для ликвидации дискриминации. Кроме того, разработана Программа самозанятости для реабилитации лиц, занятых уборкой мусора вручную, с целью ликвидации кастового принципа закрепления на неквалифицированных работах.¹⁴⁰

173. Другим примером применения дифференцированного подхода на основе социального происхождения служит положение людей из сельских общин. В Китае последние четыре года реализуется новое законодательство, направленное на улучшение положения внутренних сельских трудовых мигрантов. Закон о содействии занятости вступил в силу в январе 2008 года, чтобы положить конец дискриминации в отношении внутренних мигрантов. Впервые в законе говорится, что сельские трудящиеся-мигранты должны пользоваться такими же правами на работу, как и городские работники, и что работники, которые проживают в городе более шести месяцев, будут

иметь право на пособие по безработице и на услуги со стороны местных органов власти.¹⁴¹

Дискриминация по признаку ВИЧ-статуса

174. В соответствии с оценками Объединенной программы ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), в 2009 году во всем мире насчитывалось около 33,3 млн человек, живущих с ВИЧ/СПИДом, причем ежегодно, в среднем, появляется 2,6 млн новых инфицированных.¹⁴² Большинство людей, живущих с ВИЧ, представляют собой граждан трудоспособного возраста (90%), которые заняты в какой-либо области трудовой деятельности.¹⁴³

Маргинализация людей, живущих с ВИЧ/СПИДом

175. Стигматизация и дискриминация, которым подвергаются лица, живущие с ВИЧ (ЛЖВ), затрагивают ключевые права человека и вопросы развития, которые оказывают непосредственное воздействие на рабочие места. Дискриминация на основе действительного или предписываемого ВИЧ-статуса может воспрепятствовать работникам получить доступ к занятости, а также способствовать потере средств к существованию уже работающими лицами. Дискриминация также мешает людям получить доступ к мерам профилактики, таким как добровольное тестирование на ВИЧ, а также к лечению, уходу и вспомогательным услугам, необходимым для того, чтобы остановить распространение пандемии и смягчить ее последствия.¹⁴⁴

176. В Индии, например, часто отказывают в приеме на работу, если кандидат является ВИЧ-инфицированным, а работающие ВИЧ-инфицированные лица могут лишиться своей работы в случае обнаружения этого факта. Дискриминация также распространена в менее явных формах, таких как постепенное понижение в должности, бойкот или физическая изоляция, и/или когда работодатели просят

¹³⁸ Правительство Народной Республики Бангладеш, Общий экономический отдел: *Bangladesh: Unlocking the potential – National Strategy for Accelerated Poverty Reduction*, 16 октября 2005 г., стр. 160.

¹³⁹ Там же.

¹⁴⁰ МБТ: Информация цитируется из индивидуального замечания КЭПР, опубликованного в 2010 г., о соблюдении в Индии Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) (ратификация: 1960 г.).

¹⁴¹ МКП: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the trade policies of the People's Republic of China, Executive Summary, Женева, 21 и 23 мая 2008 г., стр. 12.

¹⁴² Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС): *Доклад о глобальной эпидемии СПИДа, ЮНЭЙДС* (Женева, 2010 г.), стр. 16, 23.

¹⁴³ МБТ: *Спасая жизни, защищая рабочие места: International HIV and AIDS Workplace Education Programme*, SHARE (Стратегические ответные меры в отношении ВИЧ/СПИДа на предприятиях) (Женева, 2008 г.), стр. 3.

¹⁴⁴ УВКПЧ и ЮНЭЙДС: *Руководство по ВИЧ и правам человека для национальных правозащитных учреждений*, (Женева, 2007 г.), стр. 10.

Вставка 2.21**Почему я должен нанять человека с ВИЧ?**

Результаты исследования ПРООН, проведенного в 2008 году в Эстонии, Грузии, Российской Федерации, на Украине и в Узбекистане, показали, что ВИЧ-инфицированные и больные СПИДом респонденты весьма чувствительно относятся к потенциальной дискриминации на рабочем месте. Почти все респонденты отметили, что получение работы было бы невозможно, если бы они раскрыли свой статус в процессе подачи заявления на работу. Многим респондентам не хватало мотивации, чтобы продолжать поиски работы из-за опасения быть отвергнутыми, и они смирились со своим статусом безработных или ограничились участием в неформальном секторе. Одна хорошо образованная ВИЧ-инфицированная женщина, заявила, что ее статус не позволяет ей вообще найти какую-либо работу по найму, либо вынуждает ее соглашаться на неквалифицированный физический труд. Участвующие в исследовании работодатели отметили, что при выборе между ВИЧ-инфицированным и здоровым кандидатами они склонны были бы нанять не инфицированного человека.

Работодатель из Грузии спросил: «Почему я должен нанимать человека с ВИЧ и тратить больше средств на инфицированного человека, когда я могу использовать кого-то другого?». В связи с этой дискриминацией многие ВИЧ-инфицированные лица показали, что они не будут раскрывать свой статус и будут представлять фальсифицированные документы, подтверждающие хорошее состояние их здоровья, если это требуется работодателю, или будут давать взятки, чтобы сохранить втайне свой статус.

Источник: МОТ, ПРООН и СПИД [Братиславский региональный центр]: *Living with HIV in Eastern Europe and the CIS: The Human Cost of Social Exclusion* (Братислава, 2008 г.).

ВИЧ-инфицированных работников не выходить на работу, несмотря на сохранение заработной платы.¹⁴⁵ Могут вноситься изменения в производственные требования, чтобы ввести дополнительные нагрузки на лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией, и вынудить их покинуть свои рабочие места.¹⁴⁶ ВИЧ-инфицированным работникам может быть отказано в гуманных формах занятости (гибкий график работы) и в льготах и пособиях, предоставляемых физическим лицам, страдающим другими заболеваниями, таким как выплаты вдовам в связи с потерей кормильца.

Тестирование и проверка на ВИЧ

177. Дискриминации ВИЧ-инфицированных лиц на рабочем месте часто принимает форму обязательного тестирования на ВИЧ, которое проводится для определения ВИЧ-статуса претендентов на рабочие места и работников. Другие формы дискриминационного тестирования включают тестирование в условиях, которые фактически не являются добровольными и, следовательно, не основаны на информированном согласии либо не гарантируют конфиденциальность результатов проверки. Может также применяться дискриминационная проверка, которая часто принимает форму вопросов, направленных на определение склонности работников вести рискованный образ жизни,

который может привести к ВИЧ-инфекции. Такая проверка может привести к дискриминации по признаку ВИЧ-инфицирования на основе стереотипного подхода. Проведенное под эгидой МОТ исследование в Восточной Азии показало, что некоторые работодатели проводят «добровольное» тестирование и в то же время отказываются нанимать тех людей, которые не желают «добровольно» участвовать в нем.

178. Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) предусматривает, что тестирование на ВИЧ всегда должно проводиться на добровольной основе с предварительным и последующим консультированием и что тестирование или проверки не должны осуществляться в целях трудоустройства. Вся связанная с ВИЧ информация должна иметь конфиденциальный характер. Кроме того, все программы тестирования на ВИЧ должны следовать международным руководящим принципам в отношении конфиденциальности, консультирования и согласия, а тестирование на ВИЧ не должно ставить под угрозу доступ к рабочим местам, сохранение рабочих мест, обеспеченность работой или возможности для продвижения по службе. Медицинское обследование должно проводиться с целью оценки состояния здоровья человека и его пригодности для выполнения задач, связанных с данной должностью.

Последние изменения в правовой сфере и остающиеся пробелы

179. В 2007 году парламент Намибии включил ВИЧ-статус в число запрещенных оснований

¹⁴⁵ См. N. Maske and S.M. Khare: *HIV and AIDS and human rights: An Indian perspective*, Social Science Research Network eLibrary (2009 г.), стр. 9.

¹⁴⁶ УВКПЧ и ЮНЭЙДС, *op. cit.*, стр. 10.

для дискриминации в поправках к ее Трудовому кодексу. Законодательство на Багамских Островах, Зимбабве, в Малави и Южной Африке запрещает использование работодателями обязательного тестирования на ВИЧ претендентов на рабочие места.¹⁴⁷ Правительство Фиджи приняло Закон о содействии развитию трудовых отношений № 36 от 2 октября 2007 года. Закон прямо запрещает дискриминацию на рабочем месте на основании действительного или предписываемого ВИЧ-статуса и считает провонарушением прямой или косвенную проверку на ВИЧ или требование о тестировании на ВИЧ, тестирование на инфекции, передаваемые половым путем (ИППП), и/или проверку рискованного поведения в качестве условия для трудоустройства. Несмотря на эти обнадеживающие изменения в правовой сфере, 33% стран, которые прислали свои доклады в ЮНЭЙДС в 2008 году, отметили, что у них отсутствует какая-либо правовая защита против дискриминации по ВИЧ-признаку.

180. До принятия Рекомендации 200 был достигнут значительный прогресс в области защиты прав ВИЧ-инфицированных лиц на рабочих местах посредством Свода практических правил МОТ по вопросу: ВИЧ/СПИД и сфера труда (2001 г.), который устанавливает десять ключевых принципов, таких как недопущение дискриминации, право на продолжение трудовых отношений и запрет на обязательное тестирование на ВИЧ и проверку с целью трудоустройства. С 2007 года такие страны, как Индия и Шри-Ланка, стали проводить национальную политику, включающую эти принципы.

Роль социальных партнеров

181. Объединения работодателей при поддержке Международной организации работодателей обеспечивают руководство и ведут информационно-пропагандистскую деятельность с целью решения проблемы ВИЧ и СПИДа, а также предлагают рекомендации и практическую поддержку своим членам. Например, Конфедерация работодателей Барбадоса помогла Министерству труда составить проект национального кодекса о рабочем месте, а также предоставляет учебные материалы и пособия для своих членов.

182. Организации работников также подчеркивают важную роль борьбы против ВИЧ/СПИДа на рабочем месте. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) координирует деятельность Программы по СПИДу глобальных профсоюзов, которая укрепляет глобальные информационно-пропагандистские и местные инициативы, направленные на борьбу

с ВИЧ/СПИДом. Делегация профсоюзов при поддержке МКП призвала в 2008 году Международную конференцию по СПИДу заниматься аспектами пандемии, связанными с рабочими местами и рынком труда.¹⁴⁸ На Втором Всемирном конгрессе МКП в Ванкувере (21-25 июня), была также принята резолюция о борьбе с ВИЧ/СПИДом.

183. Инициативы социальных партнеров включают совместное совещание по формированию потенциала МКП-АФРО/МОП по проблемам ВИЧ/СПИДа для организаций работодателей и работников, проведенное организациями работодателей и работников Уганды. В Гане организации социальных партнеров осуществляют совместными усилиями проект по ВИЧ/СПИДу. В сотрудничестве с Канадским конгрессом труда региональная организация МКП в Азии и Тихоокеанском регионе (МКП-АТР) провела опрос среди своих филиалов о реакции профсоюзов на проблемы ВИЧ/СПИДа, а затем провела конференцию для согласования региональной стратегии, которая включает в себя содействие Своду практических правил МОТ.

Дискриминация по признаку инвалидности

Широкое распространение неравенства в сфере занятости

184. Около 650 млн человек или примерно 10% населения мира страдают от той или иной формы физических, сенсорных, интеллектуальных или психических отклонений. Более 470 млн из них находятся в трудоспособном возрасте.¹⁴⁹ Проводимый в Соединенных Штатах ежемесячный обзор Министерства труда свидетельствует о том, что уровень безработицы среди лиц с ограниченными возможностями составляет 16,2% по сравнению с 9,2% среди лиц, не имеющих инвалидности.¹⁵⁰ В Швеции в 2008 году имели занятость 62% людей с ограниченными возможностями против 75% среди лиц, не являющихся инвалидами.¹⁵¹ Из-за

¹⁴⁸ МКП: *Report on activities of the Confederation for the period 2006 to 2009*, 2-й Всемирный конгресс, Ванкувер, 21-25 июня 2010 г., стр. 88.

¹⁴⁹ Основано на оценке Всемирной организации здравоохранения и на данных Организации Объединенных Наций, содержащихся в публикации *World Population Prospects: The 2006 Revision*.

¹⁵⁰ Европейская комиссия: Доклад о работе Семинара ЕС и США по вопросу занятости инвалидов, Брюссель, 5-6 ноября 2009 г.

¹⁵¹ По материалам В. Danermark: *Report on the employment of disabled people in European countries: Швеция*, Европейская сеть научных экспертов по проблемам инвалидности (ANED) VT/2007/005, 2009 г., стр. 4.

¹⁴⁷ ЮНЭЙДС, *op. cit.*, стр. 77.

Вставка 2.22

Приемлемые условия труда в соответствии с Законом об американцах с ограниченными возможностями

Комиссия по равным возможностям в области занятости (ЕЕОС) подала иск против компании Sears, Roebuck & Co., решение по которому было принято в сентябре 2009 года и которое имело самые серьезные последствия с точки зрения урегулирования одного иска на основе Закона об американцах с ограниченными возможностями в истории ЕЕОС. ЕЕОС утверждала, что компания Sears проводит негибкую политику предоставления работникам отпуска в связи с усталостью и увольняет сотрудников вместо того, чтобы обеспечить им разумные условия с учетом их ограниченных возможностей, в нарушение Закона об американцах с ограниченными возможностями. В соответствии с положениями принятого постановления, ЕЕОС предоставила формы исков некоторым сотрудникам компании Sears, которые были уволены в соответствии с политикой компенсации отпусков компании Sears. Им было предложено представить ЕЕОС данные, в частности, об уровне их инвалидности, их способности вернуться на работу в компании Sears, а также о том, предпринимала ли компания какие-либо попытки вернуть их на работу. Основываясь на этих критериях, ЕЕОС обнаружила, что 235 лиц имеют право получить свою долю в урегулировании. Средний размер выплат составил примерно 26.300 долл. США.

Источник: ЕЕОС: "Court Approves \$6.2 Million Distribution in EEOC v. Sears Disability Settlement", press release, 5 февраля 2010 г.

национальных различий в определениях и методах статистического учета проведение сравнения затруднено, однако разрыв в области занятости неизменно сохраняется в разных странах.

185. Лица с ограниченными возможностями чаще получают более низкую заработную плату. Данные по США свидетельствуют о том, что в 2007 году средний доход лиц трудоспособного возраста с ограниченными возможностями, которые работали на условиях полного рабочего времени в течение всего года, составлял 34.200 долл. США против среднего дохода в размере 40.700 долл. США, который получали лица, не являющиеся инвалидами.¹⁵² В Республике Корея инвалиды получают в среднем 18.888 долл. США в год против 28.800 долл. США, которые получают лица, не являющиеся инвалидами.¹⁵³

186. Как правило, лица с ограниченными возможностями в большей степени подвержены наступлению бедности. По данным Всемирного банка, около 20% бедных в мире страдают от той или иной формы инвалидности,¹⁵⁴ а по оценкам ООН, 80% людей с ограниченными возможностями в развивающихся странах живут в условиях бедности, причем многие из них живут в сельской местности.¹⁵⁵

¹⁵² W. Erickson and C. Lee: *2007 Disability Status Report: Соединенные Штаты Америки* (Ithaca, NY, Cornell University Rehabilitation Research and Training Center on Disability Demographics and Statistics, 2008), стр. 30.

¹⁵³ Ministry of Labour: *Statistics on employment for persons with disabilities*, 2007 г., стр. 75.

¹⁵⁴ МБТ: *Facts on disability and decent work* (Женева, 2009 г.).

¹⁵⁵ Там же.

Ограниченный доступ к образованию и профессиональной подготовке

187. Лица, которые родились с ограниченными возможностями, могут с раннего возраста столкнуться с проблемой социальной изоляции. По данным Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), дети-инвалиды сталкиваются с многочисленными проблемами в области образования, в том числе с узаконенной дискриминацией, стигматизацией и безнадзорностью, как в школе, в местной общине, так и в домашних условиях. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что около 150 млн детей во всем мире страдают от той или иной формы инвалидности, и, по приблизительным оценкам, четыре из каждых пяти детей с ограниченными возможностями проживают в развивающихся странах.¹⁵⁶ Поскольку образование является ключевым фактором, определяющим перспективы трудоустройства, то ограниченный уровень образования может непосредственно привести к будущим трудностям на рынке труда.

188. Кроме того, даже если многие инвалиды обладают потенциалом для того, чтобы заработать достойные средства к существованию, они часто не имеют равного доступа к возможностям для получения профессионально-технической подготовки.¹⁵⁷ Во Вьетнаме, например,

¹⁵⁶ ЮНЕСКО: *Reaching the marginalized* (ЮНЕСКО и Oxford University Press, Париж/Соединенное Королевство, 2010 г.), стр. 182.

¹⁵⁷ По материалам МОТ: *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities in Southern Africa*, Synthesis Report (Женева, 2007 г.), стр. 1.

насчитывается около 1 млн инвалидов, которые могли бы воспользоваться преимуществами профессиональной подготовки, но таких возможностей для профессиональной подготовки не хватает и большинство из них расположены в городских районах. В результате, каждый год только 5.000-6.000 человек с ограниченными возможностями могут приобретать соответствующие квалификационные навыки.¹⁵⁸ Кроме того, во многих странах работники, которые приобретают инвалидность, не всегда имеют доступ к программам профессиональной реабилитации и возвращения на работу.

Неспособность обеспечить приемлемые условия труда

189. Неспособность внести разумные коррективы на производстве и на рабочем месте или создать так называемые «приемлемые условия», все чаще рассматривается как одна из недопустимых форм дискриминации в области занятости.¹⁵⁹ Приемлемые условия включают в себя регулирование и модификацию машин и оборудования и/или изменение содержания работы, продолжительности рабочего времени и организации труда, а также адаптацию рабочей среды для обеспечения доступа к месту работы в целях содействия занятости лиц с ограниченными возможностями.¹⁶⁰

190. Многие жалобы на дискриминацию, подаваемые инвалидами, вызваны тем, что работодатели не в состоянии обеспечить приемлемые условия для своих наемных работников. В 2008-09 годах в Комиссию Австралии по правам человека поступило 980 жалоб по проблемам, связанным с инвалидностью, что составляет 43% от общего количества всех жалоб; 40% из них были связаны с вопросами занятости.¹⁶¹ Комиссия Новой Зеландии по правам человека отметила, что 26,8% всех жалоб, полученных в 2008 году, были связаны с проблемами инвалидности, причем более чем 27,7% из них касались вопросов занятости.¹⁶² За период с 2007 по 2009 годы из 206 случаев

дискриминации в сфере занятости, представленных на рассмотрение Комиссии Канады по правам человека (ККПЧ), 102 случая (почти 50%) были связаны с вопросами ограниченных возможностей.¹⁶³

Предпринимаемые в последнее время усилия по обеспечению надлежащей правовой защиты

191. Важным событием в плане развития законодательства об инвалидах стало вступление в силу в 2008 году Конвенции ООН о правах инвалидов. В последние годы такие страны, как Мозамбик и Казахстан, приняли или изменили свое трудовое законодательство с целью включения мер, касающихся лиц с ограниченными возможностями. В 2007 году Республика Корея и Чили приняли законодательство, направленное на борьбу с дискриминацией инвалидов. Другие страны, такие как Таиланд (2007 г.), Иордания (2007 г.), Испания (2007 г.), Эфиопия (2008 г.), Малайзия (2008 г.), Камбоджа (2009 г.) и Вьетнам (2010 г.) приняли специальные законы о правах лиц с ограниченными возможностями. В существующее законодательство об инвалидах в таких странах, как Кипр (2007 г.) и Китай, были внесены поправки и улучшения. Например, на Кипре в Закон о правах инвалидов были внесены изменения, с тем чтобы привести его в соответствие с Европейской директивой 2000/78/ЕС. Бремя доказывания и обязанность работодателя по обеспечению разумных условий на рабочем месте представляют собой основные изменения в этой редакции закона.¹⁶⁴ В Китае поправки к Закону о защите инвалидов включают дополнительные детали о стабильной финансовой поддержке, улучшении медицинской помощи и реабилитации для лиц с ограниченными возможностями, а также положения о благоприятных рабочих местах и налоговой политике.¹⁶⁵

Расширение возможностей для трудоустройства инвалидов

192. Правительствами были предприняты многочисленные инициативы в этой области. Например, на Ямайке в 2008 и 2009 годах

¹⁵⁸ По материалам МОТ-УВКПЧ: *Report of the Sub-regional Meeting on Disability Legislation: Decent work for persons with disabilities in Asia*, Бангкок, 23-24 июня 2008 г., стр. 25.

¹⁵⁹ МБТ: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines* (Женева, 2007 г.), стр. 30.

¹⁶⁰ См. МОТ: *Свод практических правил по вопросам управления проблемами инвалидности на рабочем месте*, (Женева, 2002 г.).

¹⁶¹ Австралийская комиссия по правам человека: *Annual Report 2008-09*, стр. 53-67.

¹⁶² Новозеландская комиссия по правам человека: *2008 Annual Report of the Human Rights Commission and the Office of Human Rights Proceedings for the year ended 30 June 2008*.

¹⁶³ По материалам Канадской комиссии по правам человека: "Resolving Disputes: Settlement Examples", можно ознакомиться на: www.chrc-ccdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/se_ee-en.asp, дата последнего посещения 21 января 2011 г.

¹⁶⁴ European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field: "Cyprus: Legislative developments", in *European Anti-discrimination Law Review*, No. 6/7 (2008 г.), стр. 81.

¹⁶⁵ МБТ: *Inclusion of people with disabilities in China, fact sheet* (Женева, 2009 г.).

правительство выделило 20 млн долл. США на проект, направленный на выделение небольших кредитов лицам с ограниченными возможностями, желающими начать свой собственный бизнес.¹⁶⁶ В Соединенном Королевстве правительство гарантировало в 2008 году рабочие места в рамках Программы доступа к работе для 2.000 человек с ограниченными возможностями для обучения и для 1.500 человек с психическими заболеваниями.¹⁶⁷ В Словении в 2007 году в программы профессиональной реабилитации было включено на 27% больше людей, чем в 2006 году.¹⁶⁸ В Китае правительство обеспечивало в 2008 году деятельность 3.713 школ профессионального обучения и подготовки, которые оказали услуги по подготовке и трудоустройству для 774.000 лиц с ограниченными возможностями.¹⁶⁹

193. Социальные партнеры также активно разрабатывают руководящие принципы или применяют передовую практику в отношении создания условий для сотрудников с ограниченными возможностями. В 2010 году Альянс учреждений государственной службы Канады (PSAC) подготовил руководство, чтобы помочь представителям профсоюзов лучше понять вопрос о создании надлежащих условий, а также соответствующие роли и обязанности работодателя, отдельного работника и профсоюза в процессе создания надлежащих условий.¹⁷⁰

194. В Дании на фирме Creativ Company A/S предлагается гибкий график работы и обеспечивается адаптация функциональных задач в зависимости от возможностей инвалидов, а также действует учебный центр для лиц с ограниченными возможностями.¹⁷¹ Аналогичным

образом, компания McDonald's в Латвии, в сотрудничестве с неправительственными организациями, стремится к интеграции лиц с ограниченными умственными и психическими заболеваниями на рынке труда. В рамках этой инициативы оказались полезными такие меры, как сокращение продолжительности рабочего времени и помощь со стороны социальных работников.¹⁷²

Дискриминация по возрасту

Увеличение числа жалоб на дискриминацию в связи с возрастом

195. На фоне широко распространенных на рынке труда мер, направленных на расширение участия работников пожилого возраста, например путем пересмотра положений о возрасте выхода на пенсию, имеются данные, свидетельствующие о растущем количестве фактов и информации о дискриминации по возрасту. За первые 13 месяцев реализации Положений о возрасте в Северной Ирландии Комиссия по вопросам равенства получила 277 информационных запросов о дискриминации по возрасту, что составляет 9% от общего числа запросов, поступивших в течение этого периода.¹⁷³ В Соединенном Королевстве статистические данные Службы Суда по трудовым вопросам свидетельствуют о значительном росте исков, поступающих в связи с дискриминацией по возрасту, с 972 в 2006-07 годах до 2.949 в 2007-08 годах и до 3.801 в 2008-09 годах. Этот рост может отражать повышение степени осведомленности о дискриминации по возрасту и о правах работников.¹⁷⁴ Во Франции HALDE получила в 2009 году 599 заявлений, связанных с дискриминацией по возрасту, против всего лишь 78 заявлений в 2005 году.¹⁷⁵ В США цифры за те же годы составили, соответственно, 22.778 исков против 16.585 исков.¹⁷⁶ В Австралии за период 2009-10 годов Комиссия по правам человека получила 174 иска в связи с дискриминацией по возрасту, по сравнению с 106 исками за период 2005-06 годов.¹⁷⁷ В Бельгии Центр по вопросам равенства

¹⁶⁶ Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (Субрегиональная штаб-квартира для Карибского бассейна): *A further study on disability in the Caribbean: Rights, commitment, statistical analysis and monitoring* (2009 г.), стр. 11.

¹⁶⁷ По материалам "Measures to help people with mental health conditions into work", in *Equal Opportunities Review*, Issue No. 199 (2009 г.).

¹⁶⁸ МБТ: КЭПКР direct request submitted in 2010 concerning the application by Slovenia (ratification: 1992) of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

¹⁶⁹ МКП: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the People's Republic of China, Женева, 10 и 12 мая 2010 г., стр. 11.

¹⁷⁰ PSAC-AFPC: *Duty to accommodate: A PSAC guide for local representatives*, 25 мая 2010 г., можно ознакомиться на http://psac.com/what/humanrights/Duty_to_accommodate-e.shtml.

¹⁷¹ E. Heckl and I. Pecher: *Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU – good practices and financing schemes – Contract VC/2007/0315* (Vienna, Austrian Institute for SME Research, 2008), стр. 92.

¹⁷² Там же, стр. 11.2.

¹⁷³ Equality Commission for Northern Ireland: *Awareness of the age regulations and attitudes of the general public in Northern Ireland towards age-related issues*, июнь 2008 г., стр. 51.

¹⁷⁴ Tribunals Service: *Employment Tribunal and EAT Statistics (GB) 1 April 2008 to 31 March 2009*, стр. 6.

¹⁷⁵ HALDE, op. cit., стр. 15.

¹⁷⁶ Согласно информации, опубликованной Комиссией по равным возможностям в области занятости.

¹⁷⁷ Австралийская комиссия по правам человека: *Annual Report 2009–10*, стр. 77.

возможностей и борьбы против расизма получил 40 исковых заявлений в 2009 году против 27 исковых заявлений в 2006 году.¹⁷⁸

196. Результаты проведенного в ноябре 2009 года Европейской комиссией опроса показали, что 58% европейцев считают, что дискриминация по возрасту широко распространена в их стране, по сравнению с 42% в 2008 году. Существует четкая связь с текущей экономической ситуацией, поскольку 64% людей полагают, что финансовый кризис приведет к росту дискриминации по возрасту на рынке труда.

Меры по обеспечению равенства пожилых работников

197. Страны все чаще прилагают усилия, направленные на принятие законодательства по вопросам дискриминации по возрасту. 29 стран¹⁷⁹ имеют законодательство, запрещающее прямую и косвенную дискриминацию по возрасту.¹⁸⁰ Хотя в Канаде нет федерального законодательства, регулирующего дискриминацию по возрасту на национальном уровне, почти во всех провинциях регулируются вопросы борьбы с дискриминацией по возрасту в сфере занятости.

198. Одним из преимуществ наличия конкретного законодательства по вопросам возраста является то, что его положения могут быть четко определены как работодателями, так и работниками.¹⁸¹ В некоторых странах законодательство не делает различий между прямой и

косвенной дискриминацией. Тем не менее, такое законодательство может быть эффективным в той мере, в какой рассматриваются различные проявления прямой и косвенной дискриминации: в том же законодательстве, в других законах или при принятии судебных решений в стране.¹⁸²

199. Политика, проводимая на национальном уровне и на уровне предприятия, может дополнять законодательство и играть важную роль в преодолении мифов и стереотипов в отношении пожилых работников. Ряд стран, таких как Австралия, Финляндия, Нидерланды, Норвегия и Соединенное Королевство, провели крупномасштабные, финансируемые правительством, информационные кампании, направленные на преодоление нежелания работодателей нанимать и удерживать работников пожилого возраста. Например, проводимая в Соединенном Королевстве позитивная информационная кампания по вопросам возраста направлена на поощрение и повышение осведомленности о преимуществах возрастной диверсификации рабочей силы посредством проведения научных исследований и распространения публикаций, прессы, проведения специальных мероприятий, вручения наград и создания собственного веб-сайта.¹⁸³

200. В последние годы все чаще заключаются двусторонние и трехсторонние соглашения о непрерывном обучении. Коллективные переговоры и социальный диалог с правительством привели во многих странах, таких как Малайзия и Сингапур,¹⁸⁴ к созданию учебных фондов, с помощью которых финансируются программы непрерывного обучения. Кроме того, европейские социальные партнеры определили непрерывное обучение в качестве приоритетного направления в своих программах работы.

201. Республика Корея приняла законодательство о позитивных мерах, в соответствии с которым предприятия обязаны обеспечить, чтобы работники в возрасте 55 лет и старше составляли не менее 3% их рабочей силы. Кроме того, в Законе о содействии занятости в пожилом возрасте определены виды работ, такие как смотритель стоянки автомобилей и продавец билетов на автобус, на которые в приоритетном порядке должны наниматься пожилые работники.¹⁸⁵

¹⁷⁸ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Rapport annuel 2006*, стр. 20, и *Rapport annuel 2009*, стр. 81.

¹⁷⁹ Австралия, Австрия, Бельгия, Кипр, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Гайана, Венгрия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Сент-Люсия, Словакия, Словения, Южная Африка, Испания, Соединенное Королевство и Соединенные Штаты Америки.

¹⁸⁰ Для того чтобы законодательство по вопросам дискриминации по возрасту в полной мере было эффективным, важно проводить различие между прямой и косвенной дискриминацией по возрасту. Прямая дискриминация по возрасту определяется как менее благоприятное обращение с одними лицами по сравнению с другими лицами, чего не было бы в случае, если бы сравнивалось положение двух человек одного возраста. Рекламные объявления о приеме на работу, содержащие ограничения по возрасту, служат примером формы, которую может приобретать прямая дискриминация. Косвенная дискриминация по возрасту выходит за рамки того, что поддается наблюдению и потенциально охватывает такие виды дискриминационной практики, как объявления о приеме на работу, где чрезмерно подчеркиваются требуемые для работы физические качества, которые фактически не требуются.

¹⁸¹ N. Ghosheh: *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and employment Series, No. 20 (Женева, МБТ, 2008 г.), стр. 19.

¹⁸² N. Ghosheh, op. cit., стр. 23.

¹⁸³ www.dwp.gov.uk/age-positive/, дата последнего посещения 21 января 2011 г.

¹⁸⁴ МБТ: *Lifelong learning in Asia and the Pacific*, доклад о работе Регионального трехстороннего совещания МОТ, Бангкок, 8–10 декабря 2003 г., стр. 14.

¹⁸⁵ Организация Объединенных Наций: *Обзор мирового экономического и социального положения, 2007 год: Развитие в стареющем мире*, Департамент по экономическим и социальным вопросам (Нью-Йорк, 2007 г.), стр. 62.

Вставка 2.23**Компания British Telecom и пожилые работники**

Компания British Telecom (BT) в Соединенном Королевстве ввела ряд мер, чтобы помочь своим пожилым работникам, в том числе за счет внедрения гибких графиков работы, поощряя людей всех возрастов улучшать свое психическое и физическое состояние, а также инструментальное средство планирования карьеры в течение всей трудовой жизни, что помогает сотрудникам развивать свою карьеру на каждом этапе своей жизни. Собственные исследования компании BT показывают, что сотрудники, которые пользуются гибким графиком работы (14.000 из них осуществляют работу из своего дома), повысили свою производительность, в среднем, примерно на 20%, и считают себя на 7% счастливее на работе. Работники в возрасте старше 50 лет составляют 5% новобранцев BT.

Источник: *Human Resources Management International Digest*, Том 17, № 2 (2009 г.).

Положение молодых работников

202. По данным Европейской комиссии,¹⁸⁶ молодежь (т.е. люди в возрасте 15-24 лет) пропорционально больше всех пострадали в связи с текущим кризисом, в результате которого уровень занятости сократился на 7,3% за период с 2008 по 2009 годы. Как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах у молодых людей больше шансов найти себе работу в неформальном секторе и работать более продолжительное рабочее время на условиях кратковременной работы и без каких-либо гарантий безопасности; эта работа, как правило, характеризуется низкой производительностью, низкой заработной платой и ограниченными мерами в области охраны труда.¹⁸⁷

203. Трудности, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, связаны не только с дискриминацией. Страны ведут борьбу за то, чтобы обеспечить работой растущее число лиц с высшим образованием, высококвалифицированных выпускников, которых ежегодно в большом количестве выпускает система образования. Ситуация, как правило, еще хуже для тех, кто выходит на рынок труда, не имея квалификации или обладая низкой квалификацией. Другим фактором является относительно низкий общий уровень профессионального опыта и навыков на конкретной работе по сравнению с кандидатами более старших возрастов.

204. Европейский союз выступил с инициативой «новый путь», предназначенной для молодых людей, которая обеспечивает каждого молодого человека индивидуальными программами, если он оставался безработным в течение шести месяцев, предусматривающими подготовку, переподготовку, трудовую практику

или работу, в сочетании, в случае необходимости, с постоянной помощью в поисках работы. Инициативы, осуществляемые в Соединенном Королевстве, включают создание Нового фонда будущего, который обеспечивает интенсивную поддержку и помощь для молодых безработных (в возрасте от 16 до 34 лет).

Дискриминация по признаку сексуальной ориентации

205. Нарушения прав человека в отношении лесбиянок, гомосексуалистов, бисексуалов и транссексуалов (ЛГБТ) включают насилие, притеснения, дискриминацию, социальную изоляцию, стигматизацию и предрассудки. Это особенно верно в тех странах, где гомосексуализм считается преступлением. Между тем, в большинстве стран ЛГБТ сталкиваются с препятствиями на пути к занятости или на рабочем месте. Некоторые исследования показали, что в результате дискриминации разрыв в заработной плате сотрудников, которые являются и не являются гомосексуалистами, может составлять от 3 до 30%. Исследование, проведенное в Соединенном Королевстве, в рамках которого были использованы данные обследования рабочей силы, показало, что заработки мужчин-гомосексуалистов, в среднем, были примерно на 5% ниже, чем у их коллег, не являющихся гомосексуалистами.¹⁸⁸

206. Работающие ЛГБТ вместе со своими сексуальными партнерами не всегда пользуются теми же благами, что и супружеские пары, особенно в связи с тем, что в большинстве стран мира однополые браки не признаются. Часто работающие ЛГБТ не имеют права включать своих партнеров в системы медицинского страхования компаний, лишены гарантированного отпуска по болезни, а также других преимуществ и благ, которыми пользуются

¹⁸⁶ Европейская комиссия: *Employment in Europe 2009* (Люксембург, Управление официальных публикаций Европейских сообществ, 2009 г.).

¹⁸⁷ МБТ: *Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте* (Женева, 2010 г.), стр. 65.

¹⁸⁸ N. Drydakis: "Sexual orientation discrimination in the labour market", in *Labour Economics*, Vol. 16 (2009 г.), стр. 366.

работники, не являющиеся ЛГБТ.¹⁸⁹ Как следствие, они могут косвенно подвергаться финансовому наказанию на рабочем месте или в обществе по признаку их сексуальной ориентации.

207. Это может оказывать отрицательное воздействие на здоровье и благополучие работающих ЛГБТ, которые остаются в изоляции, опасаясь дискриминации, что будет выражаться в снижении производительности труда работающих ЛГБТ. Предприятия, увольняющие сотрудников на основе их предполагаемой или реальной сексуальной ориентации, могут потерять квалифицированные кадры и будут вынуждены расходовать средства на привлечение и обучение новых заменяющих их специалистов. Работающие ЛГБТ чаще воспринимают свое рабочее место как средство интеграции, если руководство отдает предпочтение принципам равного обращения и политике разнообразия на рабочем месте. Согласно имеющимся данным, действующее законодательство в области занятости, содержащее положения о защите от дискриминации, потенциально наделяет работающих ЛГБТ правами официально подавать жалобы на дискриминацию или жестокое обращение на рабочем месте.

Прогресс в борьбе с дискриминацией

208. В 2009 году вступила в силу Хартия основных прав Европейского союза в связи с ратификацией Лиссабонского договора. Хартия, которая укрепляет и расширяет положения о недопущении дискриминации Директивы 2000 года о равенстве в области занятости, является первым международным документом по правам человека, в котором полностью запрещается дискриминация по признаку сексуальной ориентации (статья 21.1). Ряд стран ЕС внесли изменения в свое законодательство, чтобы привести его в соответствие с директивами ЕС.

209. В 2009 году Аргентина, Филиппины и Уругвай сняли запрет на привлечение гомосексуалистов в ряды вооруженных сил, в то время как в 2010 году окружной суд США провозгласил, что проводимая в стране политика «don't ask don't tell» (не спрашивай, не говори) является неконституционной, и постановил положить конец ее проведению в армии. Решение пока не имеет юридической силы до рассмотрения апелляции в Федеральном суде

Соединенных Штатов.¹⁹⁰ Исследование, опубликованное в декабре 2010 года, показало широко распространенные настроения среди военнослужащих, в соответствии с которыми отмена политики DADT не окажет негативного влияния на их способность выполнять боевые задачи.

210. Между тем, еще несколько стран в настоящее время признают права однополых партнеров, гражданские союзы или однополые браки, и, как следствие, распространяют связанные с занятостью пособия и льготы на однополых партнеров.¹⁹¹

Профсоюзы принимают меры

211. Конфедерации профсоюзов и их филиалы в Европе занимают все более активную позицию в борьбе с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации. Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) провела в 2008 году опрос, результаты которого показали, что ряд европейских филиалов профсоюзов уделяет приоритетное внимание этому вопросу, а утвержденная ЕКП в 2007 году четырехлетняя программа действий включает в себя конкретные обязательства по решению проблемы прав работающих ЛГБТ.¹⁹²

Дискриминация по генетическому признаку

212. Научные достижения в области генетического анализа и картирования генов способствовали повышению потенциала для распространения дискриминационной практики на рабочем месте на основе генетической информации, приобретаемой либо посредством проведения обязательных проверок, либо получения доступа к конфиденциальной генетической информации. Однако генетическое тестирование и семейные истории показывают лишь потенциал для развития заболевания, но никак не свидетельствуют о настоящих или будущих возможностях и достоинствах.

213. Опасения, связанные с генетической дискриминацией, имеют реальные последствия для сферы труда и реальные человеческие затраты. Имеются данные, свидетельствующие о

¹⁸⁹ Этот и следующий пункт основаны на материалах Агентства Европейского союза по защите основных прав: *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States: Part II – The Social Situation* (Вена, 2009 г.), стр. 3-4.

¹⁹⁰ Министерство обороны: *Report of the comprehensive review of the issues associated with a repeal of "Don't Ask, Don't Tell"*, 30 ноября 2010 г., стр. 3.

¹⁹¹ См., например: PewResearchCenter: *Gay Marriage Around the World*, доклад, опубликованный в онлайн-режиме для the Pew Forum on Religion and Public Life, 9 июля 2009 г.

¹⁹² Европейская конфедерация профсоюзов: *ETUC actions and activities on promoting equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation or gender identity*, документ принят 4 декабря 2008 г.

Вставка 2.24

Греческое исследование свидетельствует о дискриминации на неквалифицированных работах

Несмотря на принятие нового законодательства (Греческий закон 3304/2005), запрещающего дискриминацию по признаку сексуальной ориентации на рабочем месте в соответствии с Директивой ЕС 2000/78, проведенное в 2009 году в Греции исследование показало, что дискриминация все еще сохраняется на рабочих местах, не требующих высокого уровня квалификации. В рамках исследования было проведено сравнение реакции предприятий на заявления о приеме на работу двух в равной степени производительных фиктивных претендентов на 1.714 неквалифицированных вакантных рабочих мест в Афинах. Существенной разницей стало упоминание о принадлежности к гомосексуальному сообществу в одной из анкет для обозначения сексуальной ориентации. Результаты исследования показали, что гомосексуальная ориентация оказывает, в основном, отрицательное влияние на шансы получить работу по найму. Исследование продемонстрировало, что гетеросексуальный кандидат на работу приглашался на собеседование в 40,08% случаев, в то время как кандидат-гомосексуалист приглашался только в 13,94% случаев.

Источник: N. Drydakis, *op. cit.*, стр. 369.

том, что люди с высоким уровнем озабоченности в меньшей степени задумываются о посещении медицинских специалистов для обсуждения волнующих их вопросов или прохождения медицинского обследования. Это, в свою очередь, означает, что они могут быть лишены доступа к таким методам профилактики заболеваний, как профилактические операции, назначение диетического питания и изменение образа жизни. Кроме того, защита генетической информации от работодателей и страховых компаний может стать причиной появления неточностей в медицинских картах и неправильного лечения, а также может привести к запоздалому обнаружению их смертельных заболеваний.¹⁹³

Изменения в правовой сфере

214. Некоторые страны вносят изменения в свое законодательство или принимают новое законодательство о предупреждении генетической дискриминации и наказании за нее. Например, в 2009 году Сербия приняла Закон о запрете дискриминации, который обеспечивает защиту как от прямой, так и косвенной дискриминации в сфере занятости по признакам, которые выходят за пределы, предусмотренные в Конвенции 111. В этот закон непосредственно включены как генетические характеристики, так и инвалидность.¹⁹⁴ Армения

включила в свою Конституцию 1995 года четкие положения о запрете использования генетических характеристик в качестве причин для дискриминации.

215. Другие страны приняли отдельное и более всеобъемлющее законодательство, запрещающее это основание для дискриминации. В Соединенных Штатах, например, в мае 2008 года Конгресс принял Закон о запрете дискриминации на основе генетической информации (GINA).¹⁹⁵ Этот Закон представляет собой первый федеральный закон, запрещающий работодателям и органам медицинского страхования отказывать в работе или страховом покрытии здоровым людям на основе их генетической предрасположенности к конкретному расстройству или болезни. При нескольких четко определенных исключениях, работодателям, в частности, запрещено использовать, приобретать или запрашивать генетическую информацию для целей принятия кадровых решений, таких как прием на работу, увольнение или продвижение по службе. Нарушения влекут за собой серьезные финансовые санкции, вплоть до 300.000 долл. США с возмещением соответствующего работника.

216. В Канаде, в апреле 2010 года, на рассмотрение парламента был внесен законопроект, аналогичный Закону GINA. В законопроекте предлагается запретить дискриминацию на основании генетических характеристик и, кроме того, предусматривается обновить действующий в Канаде Закон о правах человека путем добавления этого признака. По мере развития

¹⁹³ National Partnership for Women & Families and the Coalition for Genetic Fairness (CGF): *Faces of genetic discrimination: How genetic discrimination affects real people* (Вашингтон, округ Колумбия, июль 2004 г.).

¹⁹⁴ Неофициальный перевод осуществлен по запросу ПРООН в Сербии в рамках проекта «Поддержка осуществления антидискриминационного законодательства и посредничества в Сербии». С ним можно ознакомиться на: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82285/89990/

F632707265/SRB82285.pdf, дата посещения 15 ноября 2010 г.

¹⁹⁵ W.J. McDavitt: "I dream of GINA: Understanding the employment provisions of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008", in *Villanova Law Review*, Vol. 54, Rev. 91 (2009 г.).

Вставка 2.25

Программы укрепления здоровья на рабочем месте

Работодатели в Соединенных Штатах выступают за проведение программ укрепления здоровья на рабочем месте в целях улучшения благополучия и состояния здоровья своих сотрудников, а иногда и их иждивенцев, ввиду наличия взаимосвязи между хорошим состоянием здоровья и благополучием работника и его оптимальной производительностью. Другим важным фактором служит увеличение затрат на медицинское обслуживание работников. Исследования показали, что за период в шесть лет затраты на медицинское обслуживание, которые несут работодатели в отношении сотрудников, как в государственном, так и частном секторе, подвергающихся таким факторам риска, как курение, стрессовые ситуации и низкая физическая активность, в частности, почти на 228% превышают медицинские затраты на работников, которые не подвергаются ни одному из этих факторов риска.

Исследование 2007 года, проведенное в целях оценки эффективности программ укрепления здоровья на рабочем месте, позволило выявить, что такие программы оказались весьма эффективными с точки зрения снижения потребления табака (в среднем, на 1,5 процентных пункта), высокого кровяного давления (в среднем, снижение составило 4,5 процентных пункта), общего уровня холестерина (в среднем, снижение составило 6,6 процентных пункта) и уменьшения количества дней невыхода на работу в связи с болезнью или по состоянию здоровья (в среднем, снижение составило 1,2 дня в год). Несмотря на эти выводы, необходимо получить более полную информацию и точные и всеобъемлющие данные, чтобы определить реальную отдачу от инвестиций в программы укрепления здоровья на рабочем месте.

Источник: P. Goetzel и P. Oxminkowski: "The Health and Cost Benefits of Work Site Health Programs Promotion", *Annual Review of Public Health*, Vol. 29 (2008).

науки необходимо также развивать и законодательство в целях защиты от дискриминации по чисто спекулятивным признакам.

Дискриминация по признаку образа жизни

217. Дискриминация по признаку образа жизни является актуальным вопросом, который обсуждается в некоторых регионах и относится к области труда и занятий, особенно в связи с курением и ожирением. Имеющиеся ограниченные данные касаются лишь нескольких стран. Дальнейшие наблюдения и исследования, несомненно, должны пролить свет на новые формы и обеспечить основу для рассмотрения соответствующей политики правительства и социальными партнерами. В то же время уже есть основа для обсуждения того, как сбалансировать стратегии в области здравоохранения и реализацию права на защиту от дискриминации. Хотя термин «дискриминация по признаку образа жизни» может относиться к широкому кругу вопросов, в настоящем докладе рассматриваются только проблемы дискриминации по признаку веса и курения.

Дискриминация по признаку веса

218. В 2008 году в рамках самостоятельного отчета об исследовании, опубликованного в *Международном журнале по вопросам ожирения* (International Journal of Obesity), был сделан вывод, что в Соединенных Штатах дискриминация на основе воспринимаемого веса/

роста получила уровень распространения среди женщин, схожий с уровнем распространения расовой дискриминации, а в некоторых случаях отмечается даже чаще, чем дискриминация по признаку возраста или пола. В настоящее время в Соединенных Штатах дискриминация по признаку веса запрещена в одном штате (штат Мичиган).¹⁹⁶ В некоторых случаях такое отсутствие конкретного законодательства приводит к тому, что правовая защита лиц с избыточным весом обеспечивается только на основе Американского закона об инвалидности. Исследование, проведенное в Швеции на основе фиктивных заявлений о приеме на работу с фотографиями, показало, что кандидаты с избыточным весом получают на 20% меньше приглашений на собеседование, чем кандидаты с нормальным весом, что соответствует уровню, с которым сталкивается меньшинство ближневосточного происхождения в Швеции.¹⁹⁷

219. В Европе, хотя Директива ЕС о равном обращении распространяется только на такие признаки незаконной дискриминации, как пол,

¹⁹⁶ См. R.M. Puhl, T. Andreyeva and K.D. Brownell: "Perceptions of weight discrimination: Prevalence and comparison to race and gender discrimination in America", in *International Journal of Obesity* (2008 г., № 32), стр. 992–1000.

¹⁹⁷ D-O. Rooth: *Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants: A field experiment*, IZA discussion paper No. 2775 (Институт трудовых исследований, май 2007 г.).

раса и этническая принадлежность, возраст, сексуальная ориентация, религия или верования, а также инвалидность, некоторые страны, такие как Бельгия и Франция, приняли законодательство, которое охватывает и физическую внешность. Республика Корея также включила понятие «внешность» в свое законодательство о борьбе с дискриминацией.¹⁹⁸ Закон о равных возможностях в штате Виктория, Австралия, пересмотренный в апреле 2010 года, включает в себя физические атрибуты наряду с другими основаниями для незаконной дискриминации, в связи с чем несправедливое отношение к кому-либо из-за физической внешности, включая рост, вес, форму тела, физические недостатки, состояние кожного покрова, шрам или родимое пятно, является незаконным.

Дискриминация по признаку курения

220. Если ожирение признано опасным для собственного здоровья, то потенциальная опасность курения для коллег имеет четкое документальное подтверждение, и поэтому во многих странах курение на рабочих местах запрещено. Некоторые исследователи, однако, обращают внимание на так называемый переход от «рабочих мест, свободных от курения» к «рабочим местам, свободным от курящих», отмечая риск дискриминации в отношении курящих. Дискуссии по этому вопросу

продолжаются. Противники такой политики отмечают, что никотиновая зависимость — это не выбор и что опыт показывает, что только небольшому числу курящих действительно удалось бросить курить,¹⁹⁹ а такая политика может просто заставлять курящих переходить на другие рабочие места или, что еще хуже, приводить к безработице, которая, в свою очередь, может привести к новым неблагоприятным последствиям для их здоровья. Они также отмечают, что в рамках такой политики к курящим относятся иначе, чем к их коллегам, которые могут быть подвержены другим поведенческим рискам (злоупотребление алкоголем, наркотиками и т.д.).

221. Можно привести много примеров компаний, запрещающих прием на работу курящих. Эти меры могут варьироваться от отказа в приеме на работу курящих работников до увольнения работников, которые не бросили курить в течение определенного периода времени. Некоторые компании четко провозглашают свою политику, указывая в своих объявлениях о вакансиях, что «рассматриваются только кандидатуры некурящих». В одном исключительном случае компания пошла еще дальше, сделав курение вне производственных помещений и в нерабочее время основанием для увольнения, и распространила политику отказа от курения на супругов сотрудников.²⁰⁰

¹⁹⁸ Закон о создании Национальной комиссии по правам человека от 24 мая 2001 г.

¹⁹⁹ B. Houle and M. Siegel: “Smoker-free workplace policies: Developing a model of public health consequences of workplace policies barring employment to smokers”, issued as NIH Public Access Author Manuscript, стр. 4; опубликован в окончательной редакции в феврале 2010 г.

²⁰⁰ Там же, стр. 2.





Часть III

Ответные меры МОТ

Достойный труд для всех

222. Признавая, что дискриминация представляет собой значительное препятствие для достижения достойного труда для всех, МОТ осуществляет широкий спектр видов деятельности и разрабатывает различные акты, направленные на содействие борьбе с дискриминацией в области труда и занятий. Для решения новых задач, в том числе возникающих в связи с глобальным кризисом, МОТ принимает меры к тому, чтобы активизировать усилия по борьбе со всеми признаками дискриминации.

223. Основы стратегической политики МОТ, которые являются итогом применения принципов ориентированного на результаты управления, определяют ряд общих результатов для руководства работой МБТ в ближайшие годы. Ликвидация дискриминации в области труда и занятий была принята в качестве одного из этих результатов. Поэтому документы МОТ по вопросам программы и бюджета на текущий и предстоящий двухгодичные периоды включают стратегию и отдельный показатель для оценки достижения целей, связанных с таким результатом.

224. Страновые программы достойного труда (СПДТ) стали основным средством обеспечения поддержки, которую МОТ оказывает государствам-членам.¹ Ряд СПДТ включает результаты, связанные с вопросами недискриминации. В течение текущего двухгодичного периода в общей сложности 44 страны²

осуществляют мероприятия по обеспечению гендерного равенства; они включают в себя меры по выдвиганию на передний план проблем гендерного равенства, содействие развитию предпринимательства среди женщин, улучшение условий труда для женщин, продвижение равных условий занятости и обеспечение равного вознаграждения. 12 стран³ считают приоритетной борьбу с дискриминацией лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом. 14 стран,⁴ а также субрегион Центральной и Восточной Европы сосредоточили свои усилия на общих вопросах недопущения дискриминации посредством совершенствования программных мер и более полного соблюдения международных трудовых норм. Три страны⁵ включили в свои приоритетные задачи содействие правам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, а два государства⁶ считают своей приоритетной задачей ликвидацию дискриминации людей с ограниченными возможностями.

225. План действий, принятый Административным советом в 2007 году по вопросу о недискриминации, направлен на дальнейшее совершенствование мер по обеспечению соблюдения законодательства и инициатив, принимаемых правительствами и предприятиями, не имеющих регламентирующего характера. В нем также указывается на необходимость повышения потенциала правительств и социальных партнеров, чтобы эффективно

¹ Веб-сайт страновых программ достойного труда МОТ: www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm, дата посещения 3 февраля 2011 г.

² Аргентина, Азербайджан, Армения, Афганистан, Бахрейн, Боливия, Бурунди, Вануату, Вьетнам, Гватемала, Зимбабве, Иордания, Йемен, Казахстан, Кирибати, Китай, Колумбия, Кувейт, Лесото, Малави, Мали, Мавритания, Малайзия, Маршалловы Острова, Объединенная Республика Танзания, Оман, Панама, Перу, Самоа, Соломоновы Острова, Сальвадор, Свазиленд, Сирия, Тимор-Лешти,

Того, Тувалу, Тунис, Украина, Фиджи, Филиппины, Чили, Шри-Ланка, Эритрея, Эфиопия.

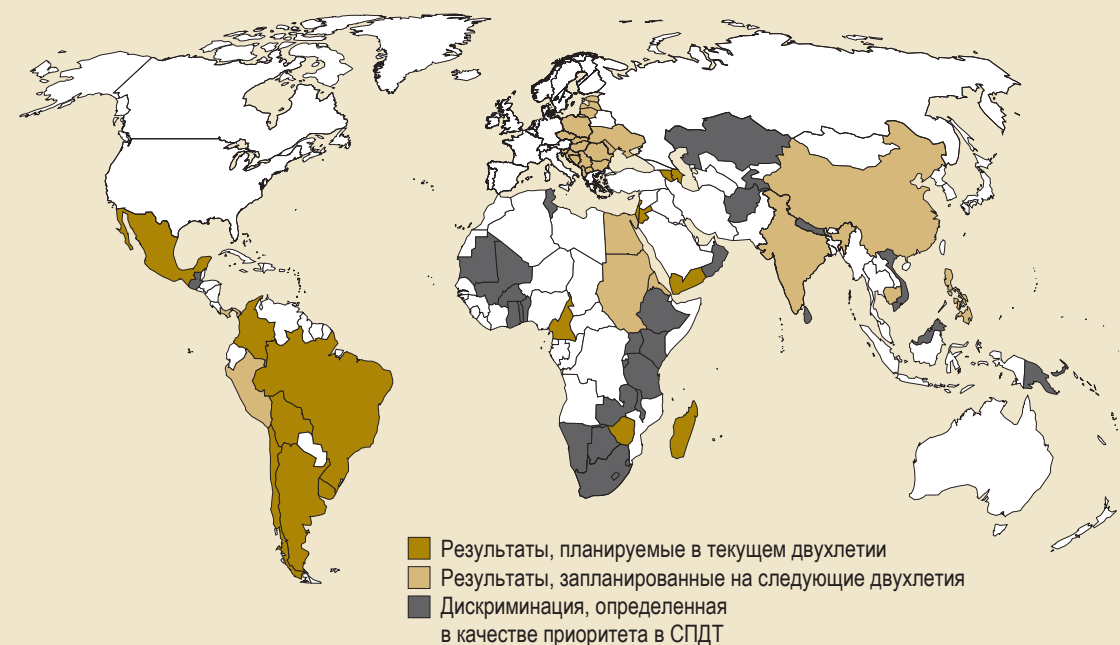
³ Ботсвана, Замбия, Египет, Кения, Лесото, Мадагаскар, Малави, Объединенная Республика Танзания, Республика Молдова, Самоа, Судан, Уганда.

⁴ Бенин, Бразилия, Ливан, Маврикий, Непал, Папуа-Новая Гвинея, Палестинские территории, Перу, Сейшельские Острова, Таджикистан, Тимор-Лешти, Уругвай, Франция, Южная Африка.

⁵ Камбоджа, Камерун, Мексика.

⁶ Маврикий, Эритрея.

Диаграмма 3.1. Страновые программы достойного труда в мире: результаты деятельности стран по ликвидации дискриминации



Источник: Программа МОТ по содействию осуществлению Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

продвигать и осуществлять принципы равенства в сфере труда. Были определены две приоритетные области: более эффективное обеспечение выполнения законодательства и равное вознаграждение мужчин и женщин.⁷

226. Недопущение дискриминации было определено в качестве сквозного вопроса в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.⁸ Программы были разработаны и осуществляются в тесном сотрудничестве с Бюро в интересах деятельности работодателей и работников на основе вклада, который внесли соответствующие подразделения в штаб-квартире и на местах, в том числе Учебный центр МОТ в Турине. Проекты технического сотрудничества включают различные компоненты, такие как повышение

степени осведомленности, создание потенциала, сбор информации и обмен ею, научные исследования, технические консультации и подготовка. На национальном уровне это помогает добиваться значительных результатов, таких как принятие новой политики, изменение действующего законодательства и реализация национальных планов действий.

Содействие мерам по недопущению дискриминации

227. Несмотря на высокий уровень ратификации двух основных конвенций по вопросам равенства, все еще сохраняется озабоченность относительно общего уровня их осуществления. В рамках мероприятий, направленных на решение этой проблемы, были разработаны проекты технического сотрудничества, чтобы помочь трехсторонним участникам эффективно осуществлять конвенции по вопросам равенства, а также в ряде стран была организована серия национальных трехсторонних семинаров по более общим вопросам, включая «Реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда».

⁷ МБТ: Доклад Комитета по техническому сотрудничеству, Административный совет, 300-я сессия, Женева, ноябрь 2007 г., GB.300/ТС/4.

⁸ МБТ: Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятая на 97-й сессии Международной конференции труда, Женева, 10 июня 2008 г.

Вставка 3.1 Осуществление Конвенции 111 в Китае

После ратификации Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) в 2005 году, Китай обнародовал три закона, которые вступили в силу 1 января 2008 года. Эти законы, Закон о содействии занятости, Закон о регулировании деятельности службы занятости и управлении вопросами занятости, а также Закон о трудовом договоре, расширили сферу защиты от дискриминации работников, особенно при приеме на работу, и запретили дополнительные основания для дискриминации, например, в отношении сельских работников в городских районах. Для оказания помощи в разработке стратегий в целях эффективного осуществления Конвенции, при финансовой поддержке правительства Норвегии, МОТ осуществила проект «Равенство в сфере труда в Китае».

В рамках этого проекта основное внимание уделялось повышению информированности, в частности за счет публикации материалов и создания веб-сайта (www.equalityatworkinchina.org). В рамках проекта на поквартальной основе публикуется информационный бюллетень по вопросам *равенства в сфере труда в Китае*, в котором освещаются последние изменения, связанные с вопросами дискриминации, причем особое внимание уделяется разработке законодательства, случаям дискриминации, а также новым публикациям. Проект завершился разработкой полного учебного пособия по различным формам дискриминации, в том числе по признаку пола, дискриминации в отношении трудовых мигрантов и лиц с ограниченными возможностями.

228. Учебные семинары и пакеты материалов для дистанционного обучения в онлайн-режиме обеспечивались Международным учебным центром МОТ. Были предложены курсы с целью содействия применению Конвенции 111, причем особое внимание уделялось тому, как определять, обнаруживать и преодолевать дискриминацию в области труда и занятий. Практическая направленность учебной программы заключалась в раскрытии перед участниками национальной и международной практики и содействии обмену опытом между различными регионами.

229. В нижеследующих пунктах содержится обзор помощи, которую МОТ оказывает трехсторонним участникам после принятия Административным советом плана действий по ликвидации дискриминации в области труда и занятий в 2007 году.⁹ В них освещаются программы и мероприятия, проводимые подразделениями на местах и в штаб-квартире на национальном, региональном и глобальном уровнях.

Более качественная разработка и эффективное применение законодательства

230. Для оказания содействия в разработке действенного законодательства МБТ предоставляет консультации правительствам и социальным партнерам в форме технических замечаний по предлагаемым проектам трудового законодательства. Оно также способствует распространению передовой практики

посредством своих руководящих принципов в области трудового законодательства.¹⁰ Совместно с Международным учебным центром МОТ МБТ обеспечивает ежегодное обучение по вопросам участия в процессе развития трудового права, обращая особое внимание на вопросы дискриминации. В целях обеспечения поддержки этим практическим услугам МБТ ведет активную программу исследований.

231. Для создания сильных институтов и эффективных механизмов, обеспечивающих соблюдение законодательства, МОТ, в тесном сотрудничестве с Международным учебным центром в Турине, были разработаны учебные материалы по инспекции труда, гендерному равенству и недопущению дискриминации на рабочих местах посредством двух проектов технического сотрудничества, финансируемых правительством Норвегии: «Повышение эффективности инспекции труда в отдельных странах в Европе и Центральной Азии» и «Укрепление служб инспекции труда в Анголе, Бразилии, Китае, Индии и Южной Африке». Эти материалы используются для подготовки кадров на национальном уровне, причем не только в странах, в настоящее время охватываемых этими двумя проектами, но и в других, таких как Албания, бывшая югославская Республика Македония, Оман, Ливан и Йемен. Кроме того, в настоящее время разрабатываются руководящие принципы, касающиеся роли инспекции труда и гендерных аспектов

⁹ МБТ: Доклад Комитета по техническому сотрудничеству, *op. cit.*

¹⁰ См. МБТ: *Labour Legislation Guidelines*, last updated 10 Dec. 2001, можно ознакомиться на: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm, дата посещения 3 февраля 2011 г.

Вставка 3.2

RAMODEC (Программа поддержки осуществления Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда)

В рамках финансируемого Францией проекта технического сотрудничества, RAMODEC, были проведены национальные исследования в Бенине, Буркине-Фасо, Камеруне, Кот-д'Ивуаре, Мавритании, на Мадагаскаре, в Нигере и Сенегале. После завершения исследований были организованы национальные трехсторонние семинары для рассмотрения выводов, рекомендаций и заключений исследований, а также для разработки национальных планов действий по борьбе с дискриминацией и обеспечению равенства в сфере труда.

Страны	Проблемы	План действий
Бенин	Низкий уровень обеспечения соблюдения законодательства; недостаточные санкции; и нехватка ресурсов для органов инспекции труда.	Укрепление правовой базы; наращивание потенциала среди сотрудников органов регулирования вопросов труда, инспекторов труда, социальных партнеров, судей и работников органов правосудия; создание координационных рамок для всех действий, касающихся вопросов равенства в государственном и частном секторах.
Буркина-Фасо	Ограниченная осведомленность о правах среди работников; пока отсутствует статистический учет; нехватка ресурсов для органов инспекции труда.	Разработка национальной политики по борьбе с дискриминацией в области труда и занятий; создание Национального института по вопросам контроля за проявлениями дискриминации, сбора данных и проведения исследований; осуществление экспериментальных проектов в целях обеспечения равенства; пересмотр Трудового кодекса; повышение осведомленности; создание потенциала среди социальных партнеров.
Камерун	Национальное законодательство лишь частично соответствует положениям Конвенций 100 и 111; в Трудовом кодексе охвачен лишь ограниченный набор оснований для дискриминации.	Укрепление правовой базы; модернизация институциональных рамок; поддержка социальных партнеров на основе социального диалога; а также создание Национального института по вопросам контроля за эволюцией рынка труда в контексте глобализации.
Кот-д'Ивуар	Трудовой кодекс предусматривает медицинское обследование во время трудоустройства, что может привести к дискриминации в отношении работников с ВИЧ/СПИДом и другими хроническими заболеваниями; ограниченная осведомленность о правах среди работников; отсутствие заинтересованности со стороны инспекторов труда; отсутствие знаний в области международных трудовых норм у работников органов правосудия.	Пересмотр национального законодательства, в том числе Трудового кодекса; расширение потенциала судейского корпуса, юристов, инспекторов труда, представителей профсоюзов, организаций работников и работодателей в области соблюдения международных трудовых норм; информационно-пропагандистская деятельность.
Мадагаскар	Отсутствует орган по контролю за осуществлением положений конвенций; не в полной мере признается вклад женского труда.	Проведение дополнительных исследований по различным формам дискриминации в сфере труда, включая государственный сектор; регулярная оценка положения в области дискриминации; разработка национального политического документа, направленного на содействие равенству в сфере труда; и содействие социальному диалогу по вопросу о дискриминации.
Мавритания	Ограниченная осведомленность руководителей подразделений людских ресурсов в частном секторе относительно обязательств, связанных с недопущением дискриминации; отсутствие осведомленности о правах работников; женщины по-прежнему в значительной степени подвергаются дискриминации. Женщины, поденные работники, трудовые мигранты и домашние работники нуждаются в особых мерах защиты; общая нехватка знаний о принципе равной оплаты за труд равной ценности.	Улучшение нормативно-правовой базы; усиление роли инспекторов труда в борьбе против дискриминации путем проведения информационно-просветительских семинаров; создание национального консультативного органа, ответственного за борьбу с дискриминацией и содействие равенству; информационно-просветительские кампании, направленные на руководителей компаний.

Страны	Проблемы	План действий
Нигер	Незнание законов, недостаточный уровень инспекции труда и нехватка ресурсов для надзорных органов.	Укрепление базы знаний, повышение уровня информированности и укрепление правовых и институциональных рамок.
Сенегал	Отсутствие финансовой и материальной поддержки для инспекции труда и сбора данных; отсутствие санкций или их недостаточный уровень; отсутствие знаний у работников об их правах в отношении недопущения дискриминации.	Создание национального органа, ответственного за борьбу против всех форм дискриминации в сфере труда; приведение национального законодательства в соответствие с международными трудовыми нормами; проведение информационно-просветительских кампаний; включение вопросов дискриминации в стратегии профсоюзов и организаций работодателей.

на рабочем месте. В рамках этих двух проектов, до настоящего времени подготовку по вопросам дискриминации прошли 100 инспекторов труда. В Омане и Бахрейне в общей сложности 200 инспекторов труда прошли обучение в рамках проекта, финансируемого правительством США, по теме «Развитие основополагающих принципов и прав в сфере труда и социальный диалог». Проект был направлен на укрепление потенциала и навыков для лучшего соблюдения национального законодательства, методов проведения инспекций и разрешения споров. Одна из его целей заключалась в сокращении дискриминации на рабочих местах в отношении трудовых мигрантов посредством обычных органов инспекции труда.

232. В ряде стран, таких как Чили, Демократическая Республика Конго, Руанда и Тринидад и Тобаго, были проведены национальные и субрегиональные семинары для подготовки судей, юристов, преподавателей, специализирующихся на вопросах трудового права и инспекторов труда. Эти семинары предоставили участникам инструментальные средства, необходимые для применения международного трудового права в их повседневной работе.

233. Совместная программа МОТ/Межамериканского банка развития (АБР) по «Развитию культуры соблюдения трудового законодательства» включает в себя отдельный модуль по обеспечению равных возможностей на рабочих местах. В рамках этой программы были организованы четыре учебных мероприятия в сотрудничестве с местными университетами в Доминиканской Республике, Никарагуа, Коста-Рике и Гватемале. В общей сложности, прошли обучение и подготовку 156 человек из Министерства труда, Верховного суда, сотрудников судебных органов, работодателей и работников, а также студентов юридических факультетов.

Гендерное равенство

234. Этап III проекта по развитию предпринимательства среди женщин и гендерному

равенству, реализуемый во Вьетнаме, Замбии, Камбодже, Кении, Эфиопии, Лаосской Народно-Демократической Республике, Объединенной Республике Танзании, Уганде и Эфиопии, по-прежнему направлен на оказание содействия предпринимательской деятельности среди женщин, на поддержку женщин-предпринимателей в целях создания достойных рабочих мест и расширения прав и возможностей женщин, гендерного равенства и сокращения масштабов бедности. Эта программа направлена на устранение социально-культурных, правовых и политических барьеров, а также на создание благоприятной среды для развития бизнеса и обеспечения гендерного равенства, в которой признается, что само по себе гендерное равенство является не только важной целью, но и открывает возможности для бизнеса, что имеет существенное значение для экономического роста и благосостояния семей и общин.

235. В рамках партнерства с Международной финансовой корпорацией, программа «Лучший труд» направлена на то, чтобы как на глобальном, так и на национальном уровнях содействовать экономическому развитию на основе соблюдения трудовых норм, причем оперативная деятельность проводится, в первую очередь, во Вьетнаме, на Гаити, Иордании и в Лесото. Каждый проектный документ программы «Лучший труд» содержит план обеспечения гендерного равенства и борьбы с дискриминацией, в котором излагаются стратегии, процедуры и задачи, касающиеся подбора персонала, обучения, информационных ресурсов, анализа соблюдения, мониторинга и оценки для обеспечения равенства и борьбы с дискриминацией.

236. При финансовой поддержке правительства США в Марокко разработана экспериментальная программа, направленная на поощрение равенства на рабочих местах. Она основана на подходе «снизу вверх», когда шесть предприятий в сфере туризма, фармацевтической и пищевой промышленности частного и

Вставка 3.3

Решения суда, основанные на положениях Конвенции 111

После учебных семинаров для судей, которые были организованы PAMODEC, суды в Буркина-Фасо, а также в Бенине использовали в 2009 году положения Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) наряду с положениями внутреннего законодательства и приняли постановления в пользу двух сотрудников, которые были уволены в результате дискриминационного поведения по стороны их работодателей.

В первом случае, учитель начальных классов, работающий в приюте протестантской церкви, заявил, что его контракт не был продлен, поскольку он не был членом протестантской церкви. Апелляционный суд по вопросам труда Кудугу пришел к заключению, что работодатель является виновным в связи с неоправданным увольнением сотрудника на основе религиозной дискриминации. Суд заявил, что хотя, в соответствии с Конвенцией 111, религия может рассматриваться в качестве неотъемлемого требования для конкретной работы, должность учителя не требует какой-либо особой религиозной принадлежности. Кроме того, суд заявил, что предпочтение работодателя нанимать членов протестантской христианской церкви идет вразрез с принципом равенства возможностей, который зафиксирован в Трудовом кодексе 2008 года и в Конвенции 111.¹

Во втором случае, суд первой инстанции (Общественная палата) в Котону постановил, что компания виновна в дискриминации в связи с несправедливым отношением к работнице, как только она забеременела. По мнению истца, ее слабое здоровье не позволяет ей вернуться к работе во время ее беременности. Несмотря на это, компания не платила ей в течение шести месяцев, в том числе за период ее декретного отпуска, и она была уволена. Суд утверждал, что Бенин ратифицировал Конвенцию 111 и что как Трудовой кодекс, так и Генеральное коллективное трудовое соглашение отражают принципы Конвенции 111. На основании этих документов, суд постановил, что отношение работодателя было актом дискриминации по признаку пола, который охватывает также беременность, семейное положение и материальное положение семьи.²

¹ Case No. 05/2005 *Alice Segbo v. Etablissement Royal Photo*.

² Judgment No. 003 of 5 February 2009, *Jean Baptiste K. Sankara v. Orphelinat Pegd Wendé*.

полугосударственного секторов были привлечены к участию в базовом исследовании, направленном на сопоставление воздействия политики и практических мер в области занятости на женщин и мужчин. В дополнение к проводимой учебной деятельности, было подготовлено Посobie по передовой практике в целях содействия равенству прав и возможностей в области занятости и на рабочих местах, которое было издано в 2008 году на арабском и французском языках.

237. МОТ провела 11 национальных исследований по вопросам гендерного равенства, социального диалога и коллективных переговоров для Армении, Иордании, Индии, Индонезии, Китая, Македонии, Нигерии, Руанды, Украины, Уругвая и Южной Африки. На основе результатов этих исследований готовится сопоставление передовой практики по вопросам гендерного равенства в рамках трехстороннего социального диалога и коллективных переговоров.

238. Деятельность и результаты, полученные в рамках проекта BASIC¹¹ по вопросам гендерного равенства в сфере труда, который осуществляется в настоящее время в Анголе,

Бразилии, Индии, Китае и Южной Африке, включают принятие гендерно дифференцированной политики на рабочих местах; обучение трехсторонних участников методам борьбы с дискриминацией; организацию проведения основанных на участии гендерных аудиторских проверок; формирование потенциала статистиков по вопросам труда с целью сбора данных в разбивке по полу; и разработку вариантов политики для организации женщин, работающих в неформальной экономике.

239. В 2009 году, в Индонезии, МОТ и Министерством трудовых ресурсов и миграции был организован Трехсторонний семинар по предотвращению всех форм домогательств на рабочем месте. Цель семинара заключалась в проведении открытого диалога о домогательствах и обсуждении приемлемого определения этого термина и роли социальных партнеров.

240. В марте 2010 года Административный совет МБТ принял План действий в области гендерного равенства (2010-15 гг.). План отражает сквозной характер проблемы гендерного равенства и он основан на шести базовых элементах стратегии ООН по выдвиганию проблемы гендерного равенства на передний план для достижения равенства и расширения прав

¹¹ Название BASIC получено из первых букв каждой из стран, в которых реализуется проект.

Вставка 3.4

Содействие достойному труду и гендерному равенству в Йемене

Региональное бюро МОТ для Арабских государств в сотрудничестве с Главным управлением по вопросам трудящихся женщин (DGWW) Министерства социального обеспечения и труда (MOSAL) объединили свои усилия для реализации проекта технического сотрудничества «Содействие достойному труду и гендерному равенству в Йемене», финансируемого правительством Нидерландов.

Важными базовыми элементами проекта являются:

- Информационно-пропагандистские сети по вопросам политики для женщин, работающих в области здравоохранения, образования и сельского хозяйства, в целях распространения информации о политических и законодательных изменениях, охватывающие 3.000 работников, как женщин, так и мужчин, посредством обмена информацией и знаниями, а также политического диалога.
- Центр управления информацией и обмена знаниями для устранения негативных стереотипов и отрицательного отношения к работающим женщинам и поощрения их положительного восприятия среди общественности и в средствах массовой информации.
- Подготовка 18.000 женщин и мужчин, работающих в государственном и частном секторах, по вопросам их прав на достойные условия труда.
- Проведение основанных на участии гендерных аудиторских проверок в двух министерствах для выдвижения на передний план гендерных аспектов в национальных стратегиях и программах.

В настоящее время это Управление играет центральную роль в формировании национальной повестки дня по обеспечению гендерного равенства в сфере труда в Йемене. Его деятельность в рамках проекта МОТ/MOSAL «Продвижение достойного труда и гендерного равенства» способствует соблюдению международных трудовых норм, достижению гендерного равенства и укреплению трипартизма и социального диалога.

женщин.¹² В этом контексте учреждения в 15 странах¹³ и три международные организации работников¹⁴ прошли основанную на участии гендерную аудиторскую проверку.

Равное вознаграждение мужчин и женщин

241. В 2008 году МОТ опубликовала *Поэтапное руководство по гендерно нейтральной оценке рабочих мест для обеспечения равной оплаты труда*. Оно было переведено на албанский, английский, арабский, испанский, китайский, португальский, украинский и французский языки и было распространено и используется в ходе учебных семинаров.

242. В рамках проекта технического сотрудничества по теме: «Борьба с неравенством и дискриминацией в сфере труда», который финансировался правительством Норвегии, в 2008

году, в Чили, был проведен семинар для членов национальных трехсторонних комиссий по вопросам равенства из Аргентины, Бразилии, Чили, Парагвая и Уругвая. Другой семинар, состоявшийся в Учебном центре МОТ в Турине, посвященный национальным механизмам для обеспечения равных возможностей, был непосредственно предназначен для трехсторонних участников, менеджеров и специалистов в области РЛР МНК, преподавателей университетов и специалистов по подготовке кадров из 25 стран.

243. МОТ и Министерство трудовых ресурсов и миграции Египта провели в июле 2007 года круглый стол по проблеме оплаты труда. В рамках этого круглого стола, на котором присутствовали представители соответствующих министерств и социальных партнеров, были изучены замечания Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), касающиеся применения Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), а также был рассмотрен вопрос о «равном вознаграждении за труд равной ценности».

244. В рамках проекта по обеспечению достойного труда и гендерного равенства в Иордании была разработана национальная аналитическая записка о справедливой оплате труда после консультаций между правительством и социальными партнерами. Она была представлена и обсуждена на национальном круглом столе в 2010 году. Рекомендации круглого

¹² Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР): *United Nations system-wide policy on gender equality and the empowerment of women: Focusing on results and impact*, CEB/2006/2, 15 декабря 2006 г., можно ознакомиться на www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf, дата посещения 7 февраля 2011 г.

¹³ Албания, Ангола, Зимбабве, Йемен, Кабо-Верде, Киргизия, Либерия, Малави, Мозамбик, Нигерия, Объединенная Республика Танзания, оккупированные палестинские территории, Руанда, Шри-Ланка и Эфиопия.

¹⁴ Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), Интернационал образования и Интернационал общественного обслуживания.

Вставка 3.5

Увеличение пособия по беременности и родам для работников

Система выплаты пособий по беременности и родам для работников неформального сектора в Индии

Правительство стремится обеспечить женщинам пособия по беременности и родам во время беременности и в течение шести месяцев после родов, пока они кормят грудью. Эта система пособий распространяется на женщин, которые в настоящее время не имеют права на декретный отпуск, но которые во время беременности регистрируются в местном центре Anganwadi. Эта система направлена на укрепление здоровья женщин и частично компенсирует потери в заработной плате женщин, которые могут возникнуть в связи с уходом за собой и своими детьми, и она является частью более масштабных усилий по снижению материнской и младенческой смертности.

Развитие системы страхования материнства в Иордании

МОТ оказывала содействие в разработке системы страхования материнства в Иордании, которая в настоящее время обсуждается в парламенте, начиная с технико-экономического обоснования до реализации системы выплаты денежных пособий по беременности и родам. Полная стоимость отпуска по беременности и родам, которую в настоящее время несут работодатели, приводит к дискриминации работающих женщин из-за того, что связанные с женщинами затраты превышают затраты на мужчин. Результаты исследования указали на необходимость создания справедливой и доступной системы охраны материнства для Иордании, от которой выигрывают работающие женщины, рынок труда и общество в целом. Выводы исследования показали, что такая система в Иордании представляется целесообразной и она была бы устойчивой в финансовом плане.

стола легли в основу разработки национального плана действий по справедливой оплате труда.

Совмещение трудовых и семейных обязанностей

245. Недавно было опубликовано новое издание МОТ *Решения на рабочих местах, связанные с уходом за ребенком*.¹⁵ В книге рассматриваются ключевые проблемы по уходу за детьми и задачи, стоящие перед работающими родителями и работодателями, как эти проблемы решаются на основе различных национальных подходов и политики, почему и как различные стороны выступают за выработку решений по уходу за детьми на рабочих местах. Другой рекламный буклет на тему «Совмещение трудовых и семейных обязанностей» был опубликован в 2008 году наряду с серией бюллетеней для отдельных стран, таких как Армения, Грузия, Киргизстан и Российская Федерация.¹⁶

246. На основе результатов исследования был подготовлен доклад МОТ-ПРООН по проблеме труда и семьи в странах Латинской Америки и Карибского бассейна: *К новым формам обеспечения соответствия с принципами социальной ответственности*. В нем представлены

данные, свидетельствующие о том, что программа обеспечения баланса между трудовой деятельностью и семьей также будет иметь положительные результаты с точки зрения экономической эффективности и производительности.

247. Учебные модули «Улучшение условий труда на малых предприятиях» (WISER), охватывающие вопросы соотношения между трудом и семьей, а также вопросы охраны материнства, прошли экспериментальную проверку в Мозамбике и Объединенной Республике Танзании в 2009 году. Они были разработаны в рамках проекта МОТ/DANIDA «Улучшение качества рабочих мест в Африке посредством совместных усилий правительства, работодателей и работников». Кроме того, был опубликован пакет учебных программ, содержащий широкий диапазон информации, примеров деятельности, передового опыта и другие ресурсы, обеспечивающие руководство к действиям и инициативам на работе и в семье.

Равенство по признаку расы и этнической принадлежности

248. В рамках проекта технического сотрудничества по теме: «Борьба с неравенством и дискриминацией в сфере труда», который финансируется правительством Норвегии, МОТ организовала межрегиональное совещание с участием 24 стран с повесткой дня: «На пути к разработке стратегии профсоюзов в области борьбы против расовой дискриминации и ксенофобии». Впоследствии МОТ сотрудничала с

¹⁵ C. Hein and N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (Женева, МБТ, 2010 г.).

¹⁶ С бюллетенями для конкретных стран можно ознакомиться на: www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/index.htm, дата посещения 4 февраля 2011 г.

Вставка 3.6

Элементы, входящие в планы действий профсоюзов по борьбе с расовой дискриминацией и ксенофобией

- Конгресс профсоюзов Непала: разработка, издание и распространение информационных материалов для распределения и отображения в основных пунктах отправления для мигрантов и потенциальных трудовых мигрантов.
- Национальный конгресс профсоюза Румынии Cartel Alfa: национальное исследование о положении народности рома с целью создания базы данных для мониторинга ситуации; и исследование по вопросам интеграции румынских эмигрантов на рынках труда Италии и Испании.
- Конфедерация южноафриканских профсоюзов работников: два национальных семинара, в двух различных провинциях, для филиалов CONSAWU и их служащих, по проблемам форумов и комитетов по вопросам справедливой занятости на рабочих местах, с особым акцентом на национальных и международных документах, которые поощряют равенство обращения и возможностей, используя в качестве отправной точки нормы и конвенции МОТ и ООН. Участники прошли подготовку по вопросам толкования и осуществления законодательства по вопросам справедливой занятости и повышения квалификации.
- Единая конфедерация трудящихся (CUT) Бразилии: совместно с Национальной комиссией по борьбе с расовой дискриминацией был организован трехдневный информационный и учебный семинар.

профсоюзами в Бразилии, Непале, Румынии и Южной Африке в целях реализации планов действий по борьбе с расовой дискриминацией и ксенофобией (см. вставку 3.6).

249. В 2008 году было подписано Соглашение о партнерстве между МОТ и Высшим советом Франции по борьбе с дискриминацией и по содействию равенству (HALDE) с целью проведения исследований, обследований и обмена данными для оценки и сопоставления практики французских компаний в области борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства. Для оценки уровня информированности и знаний в этой области в декабре 2009 года был проведен обширный опрос, третий по счету, результаты которого были опубликованы в 2010 году. В СМИ была проведена активная кампания борьбы против расовой дискриминации на рабочих местах, в рамках которой в метро и пригородных поездах в Париже и в шести других крупных городах Франции, а также на пароммах, идущих в Великобританию и Ирландию, были размещены соответствующие плакаты.

250. По вопросам коренных народов был проведен широкий круг мероприятий на национальном уровне, в частности, в Бангладеш, Камбодже, Камеруне, Индонезии, Кении, Намибии и Непале. В Камеруне особое внимание было уделено проблеме интеграции прав коренных народов в национальные стратегии сокращения масштабов бедности, а также по подготовке кадров, созданию потенциала и диалогу с представителями правительства и ключевыми социальными партнерами. В Камбодже на постоянной основе прилагались усилия по содействию реализации

законодательства о правах общин коренных народов на землю, а также разработке местных планов развития. В Непале разработана масштабная национальная программа в целях содействия реализации принципов, содержащихся в Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169).

251. Выводы исследования МОТ по вопросу о положении коренных народов в 24 африканских странах были приняты Африканской комиссией по правам человека и народов на ее 45-й сессии в 2009 году. Была создана база данных, содержащая справочную информацию, законодательство, судебные решения и другие соответствующие материалы, лежащие в основе этого исследования. Были подготовлены и распространены на нескольких языках крупная публикация *Реализация на практике прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни – Руководство к Конвенции 169 МОТ*, а также сборник *Применение Конвенции 169 в национальных и международных судах в Латинской Америке*.

252. МБТ внесло существенный вклад в работу Конференции ООН по обзору Дурбанского процесса в 2009 году, включая проведение параллельного мероприятия по теме: «Борьба с расизмом в сфере труда» с участием представителей профсоюзов из ряда стран.

Защита трудовых мигрантов

253. В 2008 году МОТ опубликовала результаты общенациональной проверки ситуации в отношении дискриминации в области занятости,

проведенной во Франции¹⁷ и Швеции.¹⁸ Доклад по Франции широко освещался в национальных и международных средствах массовой информации, а некоторые бизнес-группы в стране, в частности, группа супермаркетов «Казино» и крупнейшее в мире агентство по трудоустройству на временную работу ADECCO впоследствии провели внутреннюю проверку положения с дискриминацией, используя методологию МОТ.

254. За последние четыре года, консультации по вопросам политики и техническая помощь по вопросам обращения с трудовыми мигрантами предоставлялись трехсторонним участникам в 36 государствах-членах. Наряду с другими результатами, эта работа способствовала 12 ратификациям соответствующих конвенций МОТ и разработке или принятию всеобъемлющих национальных документов об основах политики или законов по вопросам трудовой миграции в 11 странах.

255. Был разработан учебный модуль по интеграции мигрантов на рабочих местах для руководителей международных и местных компаний в сотрудничестве с Ирландским институтом управления, а также были подготовлены всеобъемлющие пособия для работодателей и профсоюзов по работе с трудовыми мигрантами. Разработана и поддерживается действующая в режиме реального времени база данных «Описание видов практики», включающая сведения о 160 мерах по борьбе с дискриминацией и по интеграции, которые принимаются правительствами, работодателями, профсоюзами и гражданским обществом в 24 странах.

256. МОТ провела исследование по вопросу о недискриминации и интеграции мигрантов совместно с Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и совместно с ней опубликовала основные руководящие указания на тему: *Усиление процесса управления миграцией*.¹⁹ Совместно с ОБСЕ и Международной организацией по миграции (МОМ)

¹⁷ E. Cediey and F. Foroni: *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France: A national survey of discrimination based on the testing methodology of the ILO*, ILO International Migration Paper No. 85E (Женева, МБТ, 2008 г.), можно ознакомиться на: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp85e.pdf, дата посещения 4 февраля 2011 г.

¹⁸ K. Attström: *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment: A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*, ILO International Migration Paper No. 86E (Женева, МБТ, 2007 г.), можно ознакомиться на: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp86e.pdf, дата посещения 4 февраля 2011 г.

¹⁹ ОБСЕ и МОТ: *Strengthening migration governance* (Женева, МБТ, 2009 г.).

были выпущены два региональных издания *Пособия по разработке эффективной политики в области трудовой миграции*.²⁰

257. МОТ также провела экспертные консультации Рабочей группы по проблемам лиц африканского происхождения Обзора Дурбанского процесса, Комитета ООН по проблемам трудовых мигрантов, Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКП) и Комитету ООН по ликвидации расовой дискриминации (КЛРД), а также Агентства ЕС по основным правам и Европейской комиссии против расизма и нетерпимости Совета Европы по вопросам дискриминации и равенства обращения в отношении трудовых мигрантов.

Защита работников, инфицированных или пораженных ВИЧ

258. В июне 2010 года Международная конференция труда приняла Рекомендацию 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) – первую международную трудовую норму по вопросам ВИЧ/СПИДа. Она предоставляет средства защиты от дискриминации при найме на работу и определении условий труда, запрещает увольнения на основе действительного или приписываемого ВИЧ-статуса и предусматривает, что при приеме на работу тестирование на ВИЧ проводить не следует.²¹

259. Несколько проектов технического сотрудничества осуществляется МОТ в различных странах и регионах, чтобы создать потенциал для борьбы с дискриминацией и решения других вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом. В рамках проекта в странах Африки к югу от Сахары, финансируемого правительством Швеции, в 2008 году был проведен семинар для 30 судей, юрисконсультов и адвокатов из Бенина, Буркина-Фасо и Того по вопросам применения международного трудового права и международных трудовых норм по вопросам ВИЧ/СПИДа. Проект был разработан с целью укрепления политических и правовых рамок этих стран по борьбе с ВИЧ/СПИДом и направлен на достижение основной цели – укрепление потенциала социальных партнеров и других заинтересованных сторон.

²⁰ ОБСЕ, МОМ и МОТ: *Handbook on establishing effective labour migration policies*, Mediterranean Edition, можно ознакомиться на: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_iom_ilo_medhandbook_en.pdf. Издание 2006 г. специально для региона Восточной Европы и Центральной Азии, можно ознакомиться на: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_handbook_06.pdf, дата посещения 4 февраля 2011 г.

²¹ Пп. 16, 24 и 25.

Равные возможности для инвалидов

260. Проект технического сотрудничества, проводимый в отдельных странах Восточной и Южной Африки, Азии и Тихоокеанского региона, на тему «Содействие трудоустройству и занятости людей с инвалидностью посредством действующего законодательства» (PEPDEL), направлен на пересмотр национального законодательства и политики и их эффективную реализацию. Другой проект на тему: «Содействие обеспечению достойного труда для людей с инвалидностью посредством службы социальной интеграции инвалидов» (UNCLUDE), осуществляемый в таких странах, как Вьетнам, Замбия, Камбоджа, Кения, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Объединенная Республика Танзания, Уганда и Эфиопия, за счет финансовых средств Ирландии, играет важную роль в информировании политиков и поставщиков услуг о проблемах в области осуществления прав человека, а также проводит технические консультации по вопросу интеграции лиц с ограниченными возможностями.

Дискриминация по возрасту

261. Проблема дискриминации по возрасту обсуждалась в 2009 году на Симпозиуме МОТ по вопросам реагирования предприятий на демографические вызовы. На этом симпозиуме собрались ученые и ведущие аналитики из деловых кругов и крупных компаний.²² Подготовленный недавно пакет учебных программ по проблемам старения населения призван помочь организациям работодателей и предприятиям в разработке программ и политики, обеспечивающих создание достойных и продуктивных условий труда и занятости для работников старшего возраста. Его цель состоит в том, чтобы продемонстрировать, как сохранение и набор таких работников может быть составной и совместимой частью конкурентоспособных и продуктивных методов управления предприятием.

²² МБТ: *Report on the ILO Symposium on Business Responses to the Demographic Challenge* (Женева, 2009 г.), стр. 11, 18.





Часть IV

Усилия в направлении разработки плана действий

262. Оценка деятельности и ее влияния за последние четыре года ясно показывает, что на национальном уровне и на уровне предприятий принимались и осуществлялись стратегии и планы действий по укреплению равенства. Правительства ряда стран признали необходимость приведения своего национального законодательства в соответствие с положениями конвенций МОТ, судьи все чаще ссылаются на конвенции МОТ при рассмотрении дел, трехсторонние участники стали более осведомленными и информированными о своей роли в решении этих вопросов, и на более регулярной основе обеспечивается консультирование с актами и руководящими принципами МОТ. Однако ясно также, что осуществление принципа недискриминации остается проблемой. Для обеспечения долгосрочного воздействия и устойчивого характера достижений потребуются неизменная приверженность и инвестиции ресурсов.

263. С учетом того важного места, которое занимает борьба против дискриминации в мандате МОТ, уроков, извлеченных из прошлой работы, а также сохраняющихся проблем, выявленных в настоящем докладе, в этой части определяется путь к созданию основы для будущей деятельности МОТ и ее трехсторонних участников. Потребуется сочетание мер. МОТ должна оказывать помощь в совершенствовании и применении законодательства, создании консультативных и контрольных органов, принятии соответствующих национальных стратегий и административных мер, а также в создании потенциала для проведения анализа ситуации. Улучшение методов коммуникации и информационно-пропагандистской работы, поиск и сбор данных с разбивкой по полу, а также оказание помощи организациям работников и работодателей в содействии борьбе с дискриминацией также должны стать неотъемлемой частью деятельности МОТ.

264. В соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, и опираясь на все средства действий, которые имеются в распоряжении Организации, включая разработку норм, техническое сотрудничество, научные исследования и распространение информации, предлагается, чтобы МОТ укрепляла свои достижения и оказывала поддержку своим трехсторонним участникам посредством: а) содействия применению соответствующих актов МОТ, включая всеобщую ратификацию двух основных конвенций по вопросам равенства (Конвенций 100 и 111); б) разработки и распространения знаний о ликвидации дискриминации в области труда и занятий; с) дальнейшего развития институционального потенциала трехсторонних участников МОТ, чтобы оказывать более эффективную поддержку осуществлению основополагающего права недопущения дискриминации на рабочих местах; и d) укрепления международных партнерских связей с основными международными организациями по вопросам равенства.

265. В рамках этих предлагаемых приоритетных областей деятельности особое внимание будет по-прежнему уделяться обеспечению принципа равного вознаграждения мужчин и женщин, вопросам расовой и этнической дискриминации, а также равного отношения к трудовым мигрантам. Чтобы наиболее эффективно содействовать прогрессу и устойчивости, МБТ следует и далее сосредотачивать свои усилия на конкретных темах, а не подвергать риску распыления и без того скудные ресурсы. Обсуждение этих элементов на Конференции будет также направлять подготовку компонента о недискриминации в рамках периодически обсуждаемого вопроса, касающегося основополагающих принципов и прав в сфере труда на Международной конференции труда в 2012 году.

Содействие соответствующим актам МОТ

266. МОТ близка к достижению цели всеобщей ратификации двух основных конвенций по вопросам равенства, а именно: Конвенций 100 и 111. Их уровни ратификации составляют более чем 90% членского состава МОТ. Эта внушительная цифра демонстрирует положительные результаты работы, проделанной с целью распространения мер защиты, предусмотренных в Конвенции, на всех женщин и мужчин.

267. Тем не менее, как обсуждалось ранее в докладе, все еще сохраняются проблемы со всеобщей ратификацией этих ключевых конвенций по вопросам равенства и в еще большей степени – с их полным применением. В целях решения этих проблем МОТ должна продолжать содействовать социальному диалогу на национальном и региональном уровнях и реагировать на просьбы, поступающие от стран, не ратифицировавших эти конвенции, о техническом содействии со стороны МОТ. С учетом связи между бедностью и дискриминацией, усилия, предпринимаемые в области равенства, следует привести в соответствие с международными целями по сокращению масштабов бедности. Соответственно, МОТ следует и далее стремиться к полной ратификации этих ключевых конвенций до 2015 года, способствуя реализации Цели развития тысячелетия № 1 (ликвидация крайней нищеты и голода).

268. Помимо содействия применению этих двух конвенций, МБТ будет также заниматься активным продвижением недавно принятой Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200), в которой рассматриваются конкретные формы дискриминации. МОТ будет продолжать осуществлять принятые на Международной конференции труда в 2009 году¹ Заключения о гендерном равенстве, занимающем центральное место в области достойного труда, и будет способствовать более широкой ратификации Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169). Она также будет продолжать оказывать поддержку осуществлению Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97) и Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), которые содержат сильные положения о равном обращении и недискриминации.

¹ МБТ: *Report of the Committee on Gender Equality, resolution concerning gender equality at the heart of decent work, Provisional Record No. 13*, Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г.

Развитие базы знаний о ликвидации дискриминации в области труда и занятий и обмен ими

269. Одним из самых стойких барьеров на пути ликвидации дискриминации в сфере труда является отсутствие обновленной информации и статистических данных о различных признаках дискриминации и их взаимодействии. Несмотря на достигнутый в этой области прогресс, количество и качество информации может резко меняться в зависимости от страны или региона.

270. Получение качественных и количественных данных о дискриминации требует глубоких специальных знаний, а также экономических и человеческих ресурсов, а в некоторых странах для этого необходимо преодолевать политические барьеры. Неспособность собирать точные данные снижает эффективность национальных, региональных и международных действий по обеспечению равенства в сфере труда. Увеличение объема точной информации внесет значительный вклад в более глубокое понимание сохраняющегося разрыва между законами о борьбе с дискриминацией и их эффективным применением. Это также поможет осуществлять мониторинг и проводить оценку результатов политики и программ по вопросам равенства и в максимальной степени повысит отдачу от использования человеческих и финансовых ресурсов, выделяемых на ликвидацию дискриминации в сфере труда. В этой связи будет также рассмотрен вопрос о разработке дополнительных показателей достойного труда, касающихся запрещения дискриминации.

271. В этой области действия МОТ должны быть направлены на дальнейшее развитие потенциала и методологий, необходимых для того, чтобы национальные статистические бюро, научно-исследовательские институты и органы по обеспечению равенства могли собирать и анализировать соответствующую информацию. В центре внимания должны находиться вопросы укрепления потенциала органов статистики труда и улучшения информационных систем рынка труда для систематического сбора данных и для обеспечения их более четкой разбивки по полу и по основным признакам дискриминации. На глобальном уровне МОТ должна стремиться к более полной интеграции своего уникального и специализированного технического опыта и знаний по вопросам различных признаков дискриминации в области труда и занятий в свою исследовательскую работу и для оказания практической помощи по правовым и институциональным проблемам.

272. Если данных о конкретных основаниях для дискриминации явно не хватает, то их еще меньше о различных формах дискриминации.² Бюро будет уделять особое внимание обеспечению того, чтобы при сборе данных о борьбе с дискриминацией тщательно учитывался сложный и многомерный характер личности тех, кто наиболее уязвим перед лицом дискриминации, с целью разработки более подходящих мер борьбы с дискриминацией, особенно среди беднейших и наиболее маргинализированных членов общества.

273. Содействие обмену знаниями в рамках сотрудничества и сетей Юг-Юг и Север-Юг между трехсторонними участниками МОТ, а также специализированными учреждениями, занимающимися вопросами борьбы с дискриминацией и равенства, должно стать центральным направлением будущей деятельности. Можно было бы изучить платформу для обмена знаниями в онлайн-режиме, чтобы собирать и распространять результаты исследований и данные о различных признаках дискриминации на рабочем месте.

274. Еще одним направлением может стать развитие потенциала МОТ для проведения совместно с трехсторонними участниками анализа проблем на национальном уровне в отношении ликвидации дискриминации и представление рекомендаций о том, как они могут решаться. МОТ должна поддерживать трехсторонних участников посредством составления руководящих принципов оперативного характера и обмена ими, таких как пособия, справочники и учебные пособия, предназначенные для организаций работодателей и профсоюзов, в частности, а также поддерживая и расширяя удобную для пользователей базу данных.

Развитие институционального потенциала трехсторонних участников МОТ в целях эффективного осуществления политики недопущения дискриминации в сфере труда

275. За предыдущие четыре года многие государства-члены направляли значительные усилия и ресурсы на создание учреждений, занимающихся вопросами осуществления и обеспечения соблюдения основных прав на свободу от дискриминации в области труда и занятий. Организации работодателей и работников также прилагали свои усилия с целью ликвидации дискриминации и управления разнообразием

на рабочем месте более последовательным и согласованным образом. Тем не менее, во многих случаях, и несмотря на проявленную приверженность этим принципам, многие из них сталкиваются с ограничениями в области развития потенциала. Опыт показал, что проблемы, с которыми они сталкиваются, связаны как с недостаточным уровнем кадровых и финансовых ресурсов, так и с нехваткой механизмов для координации их работы на национальном и местном уровнях и недостаточным объемом сотрудничества и консультаций с целевыми группами. Ликвидация дискриминации будет иллюзорной, если ответственные учреждения не смогут работать эффективно, а процедуры рассмотрения жалоб и механизмы разрешения споров окажутся неадекватными.

276. Помимо обеспечения непрерывного процесса прямых консультаций по вопросам политики, важно расширить деятельность МОТ в области технического сотрудничества в целях создания потенциала ее трехсторонних участников. В сотрудничестве с Учебным центром МОТ в Турине следует и далее разрабатывать учебные программы по вопросам недискриминации и равенства для национальных органов власти, организаций работодателей и работников и других национальных заинтересованных сторон, занимающихся вопросами равенства в сфере труда. Следует и далее использовать механизм гендерной аудиторской проверки на основе участия (PGA) в качестве инструмента для самооценки в целях содействия индивидуальному и организационному обучению по вопросам выдвижения гендерной проблематики и равенства на передний план. После выпуска первого издания по вопросам обеспечения справедливости в целях содействия гендерно нейтральной оценке рабочих мест, будут разрабатываться и другие аналогичные и удобные для пользования инструментальные средства, касающиеся других признаков дискриминации.

Укрепление международных партнерских отношений с основными международными организациями по вопросам равенства

277. МОТ несет основную ответственность за руководство международными действиями по ликвидации дискриминации и неравенства на рабочих местах и за оказание содействия этим усилиям. Эта функция приобретает еще более важное значение в период, когда рыночная неопределенность, высокий уровень безработицы и связанной с ней бедности могут подорвать или замедлить национальные и региональные усилия, направленные на обеспечение равных возможностей и равного обращения в области труда и занятости для всех. Посредством

² S. Fredman: "Positive rights and duties: Addressing intersectionality", in D. Schiek and V. Chege (eds.): *European Union non-discrimination law: Comparative perspectives on multidimensional equality law* (London, Routledge-Cavendish, 2008), стр. 84.

активизации международных мер в отношении равенства МОТ будет поддерживать своих трехсторонних участников в отстаивании ими своих национальных обязательств по этому вопросу, выполняя одновременно с этим функцию потенциального катализатора более существенного прогресса на национальном, региональном и международном уровнях.

278. Присущие сложности, связанные с ликвидацией дискриминации в области труда и занятий, должны быть отражены в работе системы ООН. Усилия должны быть направлены на строительство или совершенствование партнерских отношений и сотрудничества с другими учреждениями ООН, чтобы проводить политику на основе «единства действий» в области научных исследований и глобальной информационно-пропагандистской работы. Эти усилия способствуют лучшей взаимосвязи между мерами по ликвидации дискриминации в сфере труда и международными целями по сокращению масштабов бедности и социальной изоляции.

279. Совместная работа с целью обеспечения единства предоставляет возможность проецировать голос трипартизма на действия ООН, направленные на обеспечение равенства и на ликвидацию дискриминации. МОТ должна стремиться к более тесному сотрудничеству с другими учреждениями ООН, действующими в области равенства и недискриминации, в том числе с подразделением по борьбе с дискриминацией в рамках Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, подразделением ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также с соответствующими контрольными органами и специальными механизмами различных договоров ООН, а кроме того, продолжать обеспечивать, чтобы СПДТ находили свое отражение в рамках ЮНДАФ, а основные

принципы недискриминации и равенства мужчин и женщин, когда это возможно, выдвигались на передний план. Бюро будет также продолжать обмен и сотрудничество с соответствующими региональными организациями, такими как Европейская комиссия по борьбе против расизма и нетерпимости Совета Европы и Агентство ЕС по основным правам человека.

280. И, наконец, МОТ должна иметь согласованный и комплексный подход к решению проблемы недискриминации и равенства. Ряд стран уже включили эти вопросы в качестве приоритетных в свои страновые программы достойного труда (СПДТ) в качестве платформы для поддержки национальных действий со стороны МОТ. Важно, чтобы другие страны также рассмотрели вопрос о включении проблемы недискриминации в свои СПДТ.

281. Как отмечается в Филадельфийской декларации, «все люди, независимо от расы, вероисповедания или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей». За свою долгую, почти вековую историю МОТ показала себя ведущей силой в борьбе с дискриминацией и содействии равенству. МОТ должна оставаться признанным лидером в этой области. В нынешних условиях кризиса и проведения политики в целях его преодоления дискриминация и социальная изоляция в сочетании с растущей бедностью и социальным неравенством требуют все более активных действий. МОТ должна, на основе коллективной приверженности и воли своих трехсторонних участников, объединить усилия с правительствами, социальными партнерами и международными организациями, чтобы ответить на вызовы и обеспечить всеобщее право на свободу от дискриминации в области труда и занятий.